



// Zukunftsministerium

Was Menschen berührt.

Fünfter Bericht

der Bayerischen Staatsregierung
über die Umsetzung des Bayerischen
Gesetzes zur Gleichstellung von
Frauen und Männern

*Fünfter Bericht
der Bayerischen Staatsregierung
über die Umsetzung des Bayerischen
Gesetzes zur Gleichstellung von
Frauen und Männern*

Vorwort



Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG), das nunmehr seit 20 Jahren in Kraft ist, hat sich bewährt. Es ist ein wirkungsvolles Instrument zur

Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern. Der nun vorliegende Fünfte Bericht über die Umsetzung des BayGIG bilanziert detailliert die tatsächliche Erreichung der Ziele des BayGIG zum Jahr 2014 sowie die Entwicklung seit dem vorangegangenen Vierten Gleichstellungsbericht.

Schwerpunktthema des aktuellen Berichts ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst in Bayern. Der fünfte Bericht zur Umsetzung des BayGIG zeigt deutlich, dass sich die bereits in den vorangegangenen Berichten erkennbare positive Entwicklung beim Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen weiter fortgesetzt hat. Wir sind aber noch nicht am

Ziel. Um das Thema Frauen in Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung noch weiter voranzubringen, wird jedes Ressort der Staatsregierung für seinen Geschäftsbereich unter Beachtung des verfassungsrechtlich bindenden Leistungsprinzips Zielvorgaben entwickeln, in welchem Umfang es den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen will. Diese Ziele sollen bis Ende 2020 erreicht werden.

Die meisten Dienststellen setzen die zentralen Instrumente des BayGIG – Gleichstellungskonzepte und Gleichstellungsbeauftragte – bereits erfolgreich ein. Doch gibt es noch Optimierungsbedarf. Wir werden dafür sorgen, dass die festgestellten Vollzugsdefizite schnellstmöglich beseitigt werden.

Das BayGIG ist die notwendige und wirkungsvolle Grundlage für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik in Bayern. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst befindet sich auf einem guten Weg. Diesen erfolgreichen Weg müssen wir konsequent weiter gehen, damit die öffentliche Verwaltung Bayerns weiterhin Vorbild für Chancengleichheit und Gleichstellung bleibt.

Emilia Müller

Emilia Müller

Bayerische Staatsministerin für Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Frauenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung

Inhalt

A. Gesamtbewertung	9
1. Grundlagen für die Erstellung des Berichts	9
2. Zentrale Ergebnisse des Berichts	10
2.1 Personalsituation in der öffentlichen Verwaltung	10
2.1.1 Frauenanteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung	10
2.1.2 Frauen in Führungspositionen	11
2.1.3 Führungsposition und Elternschaft	11
2.1.4 Teilzeit	11
2.1.5 Bewertung	11
2.2 Gleichstellungskonzepte und Gleichstellungsbeauftragte	12
2.2.1 Gleichstellungskonzept	12
2.2.2 Gleichstellungsbeauftragte	12
B. Weiteres Vorgehen	14
C. Untersuchungsbericht der Prognos AG über die Umsetzung des BayGlG	15
Anlage	115
Abbildungsverzeichnis	115
Tabellenverzeichnis	118
Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGlG	124

Fünfter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des BayGlG

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Art. 118 Abs. 1 und 2 der Verfassung des Freistaates Bayern

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist zwingende Vorgabe der Verfassung des Freistaates Bayern. Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) ist, in Umsetzung des Art. 118 Abs. 2 der Verfassung des Freistaates Bayern, am 1. Juli 1996 in Kraft getreten. Das zunächst bis 30. Juni 2006 geltende Gesetz wurde durch das Änderungsgesetz vom 23. Mai 2006 unbefristet verlängert.

Gemäß Art. 22 BayGlG berichtet die Bayerische Staatsregierung dem Bayerischen Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung des BayGlG. Der Erste Bericht wurde am 9. November 1999, der Zweite Bericht am 13. Januar 2003, der Dritte Bericht am 28. Juni 2005 und

der Vierte Bericht am 27. Juli 2010 vom Ministerrat beschlossen.

Der Fünfte Bericht über die Umsetzung des BayGlG bilanziert die tatsächliche Erreichung der Ziele des BayGlG zum Jahr 2014 sowie die Entwicklung seit dem vorangegangenen Vierten Bericht.

Er besteht aus drei Teilen: Teil A „Gesamtbewertung“, Teil B „Weiteres Vorgehen“ und Teil C Untersuchungsbericht.

Der Untersuchungsbericht wurde durch das unabhängige Internationale Unternehmensberatungs- und Wirtschaftsinstitut, die PROGNOSE AG, erstellt und vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration kontinuierlich begleitet und abschließend geprüft.

Er wurde mit seiner Annahme durch die Staatsregierung als Teil C Bestandteil des Fünften Berichts über die Umsetzung des BayGlG.

A. Gesamtbewertung

1. GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG DES BERICHTS

Im Unterschied zu den vorherigen Berichten erfolgte die Fragebogenabfrage bei den Dienststellen, Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern **ausschließlich per Online-Fragebogen**. Damit sind Nachvollziehbarkeit, Überprüfbarkeit und Systematisierung der Umfrageteilnahme gewährleistet. Allerdings muss dadurch häufiger bei den Vergleichs- und Entwicklungsverläufen, die sich aus diesem Teil der Erhebung ergeben, auf einen Mangel an Vergleichbarkeit zu den früheren Berichten hingewiesen werden.

85 Prozent der Dienststellen des Freistaates Bayern, der mittelbaren Staatsverwaltung, der Bezirke, der Landkreise und kreisfreien Gemeinden haben sich an der Umfrage **beteiligt**.

Als **Schwerpunktthema** des Fünften Berichts wurde der Anteil von **Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst** untersucht. Dazu wurden folgende Zusatzerhebungen durchgeführt:

- ▶ Erstmals wurden flächendeckend Daten zu **tatsächlichen Führungspositionen in den oberen drei Führungsebenen** erhoben. 2012 wurde in einer Erhebung des StMFLH, bezogen auf die Bediensteten des Freistaates, ein Frauenanteil in Führungspositionen von 36,5 Prozent festgestellt. Hier wurden aller-

dings sämtliche Frauen des höheren Dienstes ab Besoldungsgruppe A 13/EG 13 (abzüglich der Lehrkräfte in A 13) als Führungskräfte gewertet. Um die Situation genauer zu beleuchten und damit auch zielgenauere Maßnahmen ergreifen zu können, wurden in diesem Bericht die Führungspositionen nicht pauschal definiert, sondern es wurden differenziert nach den drei Verwaltungsebenen in jeder Dienststelle die jeweils obersten drei Führungsebenen (z. B. Ministerium: Amtschef, AL, RL) mittels einer gesonderten Erhebung ermittelt. Damit wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass in Landratsämtern auch eine niedrigere Besoldungsgruppe eine Führungsposition darstellen, in Ministerien hingegen bei A 13 nicht von einer Führungsposition ausgegangen werden kann.

- ▶ Zusätzlich erfolgte eine Sondererhebung zu **Elternschaft in Führungspositionen**. Bislang gab es in Deutschland keine fundierte Untersuchung darüber, ob Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst ebenso häufig Kinder haben wie Männer. Die Beantwortung dieser Frage der Chancengleichheit in Bezug auf Familie und Beruf ist jedoch für die Gleichstellung von grundsätzlicher Bedeutung.
- ▶ Ebenso wurde **Teilzeit in Führungspositionen** erstmals erhoben.
- ▶ Um genauere Aussagen zu ermöglichen, wurden erstmals auch durchgängig (soweit möglich) **gesonderte Zahlen für den schulischen Bereich** und die übrige bayerische Staatsverwaltung ermittelt.

- ▶ Als Indikator für die Verwirklichung der Chancengleichheit wurden neben den tatsächlichen Frauenanteilen in Führungspositionen auch die **personalstrukturgewichteten Anteile** betrachtet: Hierbei wurden die Anteile der Frauen und Männer in Führungspositionen ins Verhältnis gesetzt zu den jeweiligen Anteilen von Frauen und Männern in den Qualifikationsebenen, aus denen die Führungspositionen besetzt werden. Somit wird bei der Gewichtung die Personalstruktur berücksichtigt, die überhaupt für die Führungsämter in Frage kommt. Durch diese Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Personalstruktur können belastbarere Aussagen über die tatsächliche Chancengleichheit erreicht werden.

Gleichzeitig wurden auch die bisherigen Zahlenreihen soweit wie möglich fortgesetzt, um die Vergleichbarkeit mit den bisherigen Berichten zu erhalten. Eine Einschränkung besteht hier jedoch durch die Dienstrechtsreform im Erhebungszeitraum: Die Schaffung einer durchgehenden Leistungslaufbahn hatte die Abschaffung der Verzahnungsämter und damit den Verlust der Trennbarkeit innerhalb der Verzahnungsämter in die verschiedenen Qualifikationsebenen zur Folge. Die Verzahnungsämter wurden sämtlich der 4. Qualifikationsebene zugeordnet.

2. ZENTRALE ERGEBNISSE DES BERICHTS

Das seit 30. Juni 2006 nunmehr unbefristete **Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern** hat sich **bewährt**. Die vier dem Bayerischen Landtag von der Staats-

regierung vorgelegten Berichte und auch der nun vorzulegende Fünfte Bericht zeigen, dass das bestehende Gleichstellungsgesetz die notwendige und wirkungsvolle Grundlage für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik in Bayern darstellt. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst befindet sich auf einem guten Weg.

2.1 Personalsituation in der öffentlichen Verwaltung

2.1.1 Frauenanteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung

Der **Frauenanteil** des Personals der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns, d. h. einschließlich der kommunalen Gebietskörperschaften, liegt bei **56,5 Prozent**. Im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern sind 52,4 Prozent des Personals weiblich. Gegenüber den vorherigen Berichtszeiträumen ist in beiden Bereichen der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen (2008: 55,8 Prozent; 2003: 52,8 Prozent; 2001: 51,7 Prozent; 1999: 51,4 Prozent).

Auf der **höchsten Qualifikationsebene** (4. QE) sind Frauen beim Freistaat Bayern mit einem Anteil von 46,5 Prozent vertreten; in der 3. bzw. 2. QE mit einem Anteil von 53,7 Prozent bzw. 59,5 Prozent.

Im Schulbereich, in dem ein Drittel der Bediensteten des Freistaats tätig ist, liegt der Frauenanteil bei 70 Prozent, in der übrigen Verwaltung ohne Schulbereich bei 41,5 Prozent. In A 13 liegt der Frauenanteil im Schulbereich bei 65,6 Prozent, in der übrigen Verwaltung, einschließlich des Richteramtes R 1, bei 30,8 Prozent.

2.1.2 Frauen in Führungspositionen

Die **Sonderauswertung** der Frauen in Führungspositionen hat für die Verwaltung des Freistaats Bayern einen Frauenanteil von **insgesamt 37,4 Prozent** ergeben. Im **schulischen Bereich**, auf den über die Hälfte der Führungspositionen entfallen, liegt der **Frauenanteil bei 49,8 Prozent**, in der **Verwaltung ohne Schulbereich** bei **24,7 Prozent**.

In allen Besoldungsgruppen ab A 13 zeigt sich **weiterhin ein kontinuierlicher Anstieg der Frauenanteile von 1999 bis 2013:**

- ▶ In den Besoldungsgruppen B 6 bis B 9 hat sich der Frauenanteil versechsfacht.
- ▶ In den Besoldungsgruppen B 2 und B 3 hat sich der Frauenanteil verfünffacht.
- ▶ In der Besoldungsgruppe A 15 hat sich der Frauenanteil fast verdreifacht.
- ▶ In der Besoldungsgruppe A 14 ergab sich eine Verdoppelung.

Es zeigt sich, dass die zusammengefasste Betrachtung von Schulverwaltung und übriger Verwaltung zwar im unteren Verwaltungsbereich erfreuliche Zahlen ergibt, aber durch das quantitative Verhältnis die tatsächlich erzielten Fortschritte in der übrigen Verwaltung überdeckt. **Hier sind bei einem insgesamt geringen Frauenanteil in der 4. Qualifikationsebene die erreichten Anteile an Führungspositionen anders zu gewichten. Diese Überlegungen führten zu der personalstrukturgewichteten Korrekturbetrachtung. Bei der Betrachtung dieser personalstrukturgewichteten Frauenanteile ergab sich für die oberste Verwaltungsebene ein Anteil von 38,3 Prozent, für die mittlere Verwaltungsebene ein Anteil von 39,1 Prozent und für die untere Verwaltungsebene ohne Schulbereich 39,2 Prozent. Im Schulbereich selbst aber ergeben sich 31 Prozent.**

2.1.3 Führungsposition und Elternschaft

Weibliche Führungskräfte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern haben insgesamt seltener Kinder als männliche Führungskräfte. Bei Frauen in Führungspositionen liegt der **Mütteranteil** aber immerhin bei **62,4 Prozent**, während der **Väteranteil** bei männlichen Führungskräften bei **81,2 Prozent** liegt. Auf **sämtlichen Verwaltungsebenen** ist der **Anteil der Mütter** an den weiblichen Führungskräften auf der 1. Führungsebene **geringer** als auf der 2. und 3. Führungsebene. In den obersten Dienstbehörden ist der **Mütteranteil** auch bereits auf der 2. Führungsebene **geringer**.

2.1.4 Teilzeit

Die Verbreitung von **Teilzeitarbeitsverhältnissen** im Umfang unter 90 Prozent einer Vollzeitstelle hat weiterhin stark zugenommen. Derzeit liegt der Anteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung bei 40,5 Prozent. 57,2 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit, 18,8 Prozent der Männer. Auf der ersten Führungsebene stellt Teilzeitarbeit über alle Verwaltungsebenen hinweg eine Ausnahme dar. In den Obersten Dienstbehörden arbeitet keine einzige Führungskraft auf der 1. (und auch 2.) Führungsebene in Teilzeit unter 90 Prozent.

2.1.5 Bewertung

Es zeigt sich deutlich, dass die bereits in den letzten Berichten festgestellte positive Entwicklung beim (zwar langsamen) Anstieg der Frauenanteile in Führungspositionen weiter anhält, auch wenn der Anteil von Frauen in Führungspositionen generell noch zu niedrig ist.

Ein Schlüssel zur weiteren Steigerung der Frauenanteile in exponierten Führungspositionen ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit speziell für Mütter. Allein durch Zeitablauf wird sich der Frauenanteil in den

höheren Besoldungsgruppen allerdings nicht auf einen angemessenen Anteil erhöhen, wenn man berücksichtigt, dass im Schulbereich die Aufstiegsmöglichkeiten in aller Regel bei A16 bzw. A14 (Grund- und Mittelschulen) enden, in der übrigen Verwaltung der Frauenanteil in den Einstiegsämtern der 4. Qualifikationsebenen (A13 und R1) lediglich 30,8 Prozent beträgt.

2.2 Gleichstellungskonzepte und Gleichstellungsbeauftragte

2.2.1 Gleichstellungskonzept

Zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts sind gem. Art. 4 BayGlG grds. alle Dienststellen mit einer Beschäftigungszahl ab 100 verpflichtet. Von den aufgrund ihrer Personalbefugnisse und Größe zur **Erstellung eines Gleichstellungskonzepts verpflichteten Dienststellen** in der gesamten öffentlichen Verwaltung im Freistaat Bayern sind **78,4 Prozent** ihrer Verpflichtung nachgekommen. Bei den **kommunalen Gebietskörperschaften** mit rechtlicher Verpflichtung liegt der Anteil bei **85 Prozent**, bei den **Dienststellen des Freistaates Bayern** bei **76,7 Prozent**.

Erfreulicherweise ist dort, wo ein Gleichstellungskonzept erstellt wurde, gegenüber früheren Erhebungen eine höhere Qualität hinsichtlich Inhalt und Maßnahmen konstatierbar.

Bewertung

Positiv zu bewerten ist, dass die Qualität der Konzepte steigt. Allerdings sind gesetzliche Vorgaben zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts noch nicht überall umgesetzt. Die

Frauenbeauftragte hat daher die Ressorts aufgefordert, soweit nicht von der Verpflichtung nach Art. 4 Abs. 1 Satz 2 BayGlG abgesehen werden kann, die Vollzugslücken zu beseitigen.

2.2.2 Gleichstellungsbeauftragte

Die Quote der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden, die eine(n) Gleichstellungsbeauftragte(n) bestellt haben, liegt bei **97,5 Prozent** und ist damit fast flächendeckend. Die aufgrund ihrer Größe und Personalbefugnis gesetzlich verpflichteten **Dienststellen des Freistaates** Bayern haben in **81,7 Prozent** der Fälle Gleichstellungsbeauftragte.

Die Frage nach **Mitwirkung, Beteiligung und Einbindung** der Gleichstellungsbeauftragten hat in allen Verwaltungsbereichen eine (teilweise deutliche) Steigerung ergeben. Allerdings ist der Anteil der Dienststellen, die Gleichstellungsbeauftragte an Beförderungen und Höhergruppierungen überhaupt nicht beteiligen, ebenfalls angestiegen.

Die Verbreitung von **Freistellungen der Gleichstellungsbeauftragten** für ihre Tätigkeit ist in etwa gleich geblieben. Zudem differieren die Angaben von Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellenleitung in diesem Punkt weitaus weniger als in den vorherigen Berichten, sodass die Ergebnisse als valide gelten können.

Bewertung

Es ist nicht akzeptabel, dass 18,3 Prozent der Dienststellen des Freistaates Bayern ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nicht nachkommen.

Hier wurden die Ressorts ebenfalls bereits aufgefordert, soweit nicht von der Verpflichtung nach Art. 15 Abs. 1 Satz 2 BayGIG abgesehen werden kann, bei Vollzugslücken entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Die dargestellten Ergebnisse zeigen aber auch, dass die von allen Gleichstellungsbeauftragten seit Jahren vorgetragene Beschwerde, dass die **Freistellungen zurückgegangen** sind, nicht belegt werden kann (was natürlich über Einzelfälle keine Aussage zulässt). Wo im Einzelfall Defizite sind, wird die Staatsregierung dafür Sorge tragen, dass diese beseitigt werden, um den Gleichstellungsbeauftragten durch zeitliche und inhaltliche Freistellung einen angemessenen Rahmen zu schaffen, in dem sie ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrnehmen können.

Die detaillierten Ergebnisse der Umsetzung des BayGIG bis 2014 können dem unter Teil C veröffentlichten Untersuchungsbericht des unabhängigen internationalen Unternehmensberatungs- und Wirtschaftsinstituts, die PROGNOSE AG, vom 17.11.2015 entnommen werden.

B. Weiteres Vorgehen

Aufgrund der Erkenntnisse der differenzierten Analyse im Fünften Bericht kann festgestellt werden, dass eine Novellierung des BayGlG nicht notwendig ist, die Umsetzung des BayGlG aber konsequent eingefordert und kontrolliert werden muss.

Die Frauenbeauftragte hat die Ressorts bereits davon in Kenntnis gesetzt, dass **nicht alle Dienststellen** des Freistaates Bayern ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten (Art. 4 BayGlG) und zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten (Art. 15 BayGlG) nachgekommen sind. Die Ressorts wurden aufgefordert, diese Umsetzungslücken umgehend zu beseitigen. Damit hat die Frauenbeauftragte der bayerischen Staatsregierung zeitnah auf den aufgetretenen Nachbesserungsbedarf reagiert und wird die Umsetzung des BayGlG weiter eng begleiten.

Um in der öffentlichen Verwaltung das Thema Frauen in Führungspositionen weiter voranzubringen, wird darüber hinaus jedes Ressort aufgefordert, für seinen Geschäftsbereich unter Beachtung des verfassungsrechtlich bindenden Leistungsprinzips Zielvorgaben zu entwickeln, in welchem Umfang es den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen will. Dabei können bereichsspezifische Besonderheiten, wie sie etwa im Rahmen der R-Besoldung bestehen, bei der Festlegung der einzubeziehenden Führungspositionen Berücksichtigung finden. Diese Ziele sollen bis Ende 2020 erreicht werden. Damit setzt die Bayerische Staatsregierung ein wichtiges Zeichen für mehr Gleichstellung und geht als gutes Beispiel voran.

C. Untersuchungsbericht

Schlussbericht Untersuchungsbericht über die Umsetzung des BayGIG

UNTERSUCHUNGSBERICHT DES UNABHÄNGIGEN INTERNATIONALEN
UNTERNEHMENSBERATUNGS- UND WIRTSCHAFTSINSTITUTS PROGNOSE AG

prognos

Inhalt

Untersuchungsbericht der PROGNOSE AG

1. Einführung und Methoden	18
1.1 Einleitung	18
1.2 Datengrundlagen und Methodik des Untersuchungsberichts	19
1.2.1 Personaldaten	19
1.2.2 Online-Befragungen der Dienststellenleitungen sowie der Gleichstellungsbeauftragten (GB) und Ansprechpartner (AP)	21
2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern	25
2.1 Frauenanteile in der Verwaltung Bayerns	25
2.1.1 Frauenanteil der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns	25
2.1.2 Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern	27
2.2 Teilzeitbeschäftigte	37
2.2.1 Teilzeitbeschäftigung in der gesamten öffentlichen Verwaltung	37
2.2.2 Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern	42
2.2.3 Ergebnisse der Dienststellenbefragung zur Teilzeitarbeit	46
2.3 Frauen und Männer in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern	48
2.3.1 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen in den obersten Dienstbehörden beim Freistaat Bayern	53
2.3.2 Anteile der Frauen und Männer in Führungspositionen in Relation zum Frauen- und Männeranteil beim Personal	55
2.3.3 Befragung der Dienststellenleitungen zur Besetzung von Führungspositionen	57
2.3.4 Führungskräfte in Teilzeittätigkeit	61
2.3.5 Führungspositionen und Elternschaft	68
2.4 Besetzung von Gremien	76
2.5 Entgeltsummen von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern	79

3. Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner/-innen	81
3.1 Bestellung von GB und AP	82
3.1.1 Vertretungen für GB und AP	84
3.1.2 Bestellung der GB durch Ausschreibung	85
3.1.3 Geschlecht der GB und AP	87
3.2 Ressourcen der GB	87
3.2.1 Freistellung der GB von anderen Tätigkeiten	88
3.2.2 Regelungen zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte	89
3.2.3 Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben	91
3.2.4 Beschäftigungsumfang der GB	91
3.2.5 Ausstattung der GB mit eigenem Budget und Mitarbeitenden	92
3.2.6 Fortbildung der GB und AP	93
3.2.7 Tätigkeit der GB in zusätzlichen Sonderfunktionen	95
3.3 Mitwirkung, Beteiligung und Einbindung der GB	96
3.3.1 Teilnahme an Gesprächen mit der Personalvertretung	96
3.3.2 Frühzeitige Information der GB durch die Dienststelle	96
3.3.3 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	98
3.3.4 Anträge der GB auf Beteiligung in Personalangelegenheiten	101
3.3.5 Beanstandungen durch die GB	102
3.3.6 Aufgaben der kommunalen GB	105
3.3.7 Eigene Initiativen der GB	107
4. Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst	108
4.1 Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte	110
4.2 Verfügbarkeit von gleichstellungsrelevanten Personaldaten	112
Abbildungsverzeichnis	115
Tabellenverzeichnis	118
Zuordnung der Führungsebenen bei den kommunalen Gebietskörperschaften (Begleitschreiben zur Online-Befragung)	122
Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG	124

Schlussbericht

Untersuchungsbericht über die Umsetzung des BayGlG

BERICHTSZEITRAUM 01.01.2010 BIS 31.12.2014

prognos

1. EINFÜHRUNG UND METHODEN

1.1 Einleitung

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erhielt mit dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) vom 24.05.1996, zuletzt geändert durch Gesetz vom 23.05.2006, für den öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern eine gesetzliche Grundlage. Dabei war es nicht die Absicht des Gesetzgebers mit starren Regeln ein Umlernen bzw. Verhaltensänderungen zu initiieren. Vielmehr setzt das BayGlG auf individuelle und flexible Regelungen.

Das Ziel der vorliegenden Evaluierung der Umsetzung des BayGlG (Art. 22 BayGlG) ist die Überprüfung der tatsächlichen Umsetzung des BayGlG, insbesondere im jetzigen Berichtszeitraum von 2010 bis 2014, sowie die Analyse der gesellschaftspolitischen Bereitschaft und Akzeptanz innerhalb des öffentlichen Dienstes, das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung des Gesetzes.

Der vorliegende Untersuchungsbericht stellt die Grundlage für den Fünften Bayerischen Gleichstellungsbericht dar. Um Veränderungen beim Umsetzungsstand des BayGlG aussagekräftig

dokumentieren zu können, wurde die Struktur und Indikatorik der vorhergehenden Berichte soweit wie möglich übernommen. Allerdings waren in Teilen methodische und inhaltliche Abweichungen von dem bisherigen Untersuchungsprogramm erforderlich, da sich zum einen mit dem Leistungslaufbahngesetz die personalrechtlichen Grundlagen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern geändert haben, zum anderen der Anspruch verfolgt wurde, gegenüber den vorhergehenden Berichten genauere, differenziertere und zuverlässigere Daten zu verwenden. Dies gilt insbesondere für den Berichtsschwerpunkt Frauen und Männer in Führungspositionen, bei dem mit den Personaldaten der Ressorts eine neue Datengrundlage genutzt wurde.

Der Untersuchungsbericht ist in drei Teile gegliedert:

- ▶ Im ersten Teil (Kapitel 2) wird die Personalsituation im öffentlichen Dienst unter besonderer Berücksichtigung von Führungskräften dargestellt.
- ▶ Der zweite Teil (Kapitel 3) widmet sich der Verbreitung, der Situation, den Ressourcen sowie der Tätigkeit und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner.
- ▶ Ein dritter Teil (Kapitel 4) nimmt die Gleichstellungskonzepte der Dienststellen in den Blick.

Vorab werden in Kapitel 1.2 die methodischen Grundlagen des Berichtes, die Änderungen und die hieraus entstehenden Auswirkungen auf die Vergleichbarkeit der Daten mit den vorhergehenden Berichten dargestellt.

1.2 Datengrundlagen und Methodik des Untersuchungsberichts

Der Fünfte Bayerische Gleichstellungsbericht weist in mehrfacher Hinsicht Neuerungen gegenüber den vorhergehenden Gleichstellungsberichten auf. Zugleich wurde auf die größtmögliche Vergleichbarkeit der ausgewiesenen Daten zu den vier vorherigen Berichten Wert gelegt.

1.2.1 Personaldaten

Die dem Bericht zugrunde liegenden Analysen zum Personal der öffentlichen Verwaltung in Bayern beruhen im Wesentlichen auf vier Quellen¹:

1. Für die Analysen zum Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung in Bayern – also die Verwaltung des Freistaates Bayern, die Gebietskörperschaften und die mittelbare Staatsverwaltung – wurden wie in den vorherigen Gleichstellungsberichten Daten des Bayerischen Landesamtes für Statistik ausgewertet.
2. Die Auswertungen zum Personal der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern basieren auf den vom Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat (StMFLH) in aggregierter Form zur Verfügung gestellten Personal-Bezügedaten.

Gegenüber den vorherigen Gleichstellungsberichten sind die Daten des StMFLH sowie des Landesamtes für Statistik nur eingeschränkt vergleichbar. In den vorhergehenden Berich-

ten wurden diese Daten nach Laufbahngruppen differenziert ausgewiesen. Mit Inkrafttreten des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) vom 5. August 2010 wurden die vier vormaligen Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes durch eine durchgehende Leistungslaufbahn ersetzt. Die sog. Verzahnungsämter in A 6, A 9 und A 13 sind dabei weggefallen. Eine Fortschreibung der Frauen- und Männeranteile nach Laufbahngruppen wie in den vergangenen Berichten ist daher nicht mehr möglich. Bei den Bezügedaten des StMFLH wurden die vormaligen Verzahnungsämter jeweils der nächsthöheren Qualifikationsebene zugeschlagen.

3. Ein besonderer Schwerpunkt im vorliegenden Gleichstellungsbericht liegt auf der Situation der Frauen und Männer in Führungspositionen. Für die entsprechenden Analysen wurde eine Erhebung durch die Ressorts des Freistaates Bayern unter Nutzung des in (nahezu) der gesamten Bayerischen Landesverwaltung eingeführten Personalsystems Viva-Pro durchgeführt. Entscheidender Vorteil dieser Erhebung war, dass die Führungskräfte über ihre Funktionsbezeichnungen identifiziert werden können – und nicht wie in den vorhergehenden Berichten nur näherungsweise über die Besoldungsgruppen. Zudem ermöglichte die Nutzung der Viva-Pro-Personendaten spezifische Auswertungen für Bedienstete mit Kindern. Damit konnte eine Datengrundlage für den zweiten besonderen Schwerpunkt des Berichtes gewonnen werden: Elternschaft, Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere in Führungspositionen und die geschlechtsspezifische Auswirkung von Familie auf Karriereverläufe. Einschränkend muss bemerkt werden, dass Daten zur Elternschaft nicht für alle

¹ Den unterschiedlichen Datenquellen liegt kein einheitlicher Stichtag zugrunde, weshalb eine direkte Vergleichbarkeit nicht möglich ist.

Bediensteten des Freistaates Bayern in gleicher Vollständigkeit ausgewertet werden können.² Bei dem beamteten und richterlichen Personal sowie bei den Führungskräften wirkt sich diese Untererfassung jedoch nur geringfügig aus.³

Die Viva-Pro-Personendaten ermöglichen zudem, bei den Analysen zum Personal des Freistaates zwischen dem schulischen Bereich und der übrigen Verwaltung zu trennen. Über ein Drittel des gesamten Personals der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern ist im schulischen Bereich tätig. Um diesem von der übrigen Verwaltung in mehrfacher Hinsicht – v.a. bezüglich der Qualifikation, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Frauen- und Männeranteile – strukturell verschiedenen Bereich sachlich angemessen Rechnung zu tragen, werden die Auswertungen getrennt nach schulischem Bereich und übriger Verwaltung dargestellt.

Mit der Nutzung der Viva-Pro-Personendaten müssen allerdings auch Einschränkungen in der Aussagekraft in Kauf genommen werden. Da die Daten von den Ressorts zusammengestellt wurden, waren Auswertungen für weiter zurückliegende Jahre aufgrund verschiedener Umressortierungen in der Vergangenheit nicht durchgängig möglich. Insofern musste im vorliegenden Gleichstellungsbericht bei auf diesen Daten beruhenden Auswertungen letztlich auf die Darstellung von Zeitreihen verzichtet werden. Aufgrund der gleichzeitigen Tätigkeit von Staats- und Kommunalpersonal bei den Landratsämtern in Verbindung mit der Organisationshoheit

der Landräte und Landrätinnen ist zudem keine vollständige Pflege der Führungspositionen beim staatlichen Personal in Viva-Pro gegeben. Aus diesem Grunde wurde von einer Viva-Auswertung zugunsten der Einbeziehung in die Online-Umfrage bei den Kommunalbehörden (vgl. Gliederungspunkt 4) abgesehen. Darüber hinaus sind geringfügig Beschäftigte sowie Aushilfen in den Ressort-Daten untererfasst.

Aus Datenschutzgründen musste zudem von einer zunächst vorgesehenen Auswertung des Alters der Bediensteten Abstand genommen werden.

Die über die Ressorts erhobenen Daten zu Führungskräften sind nicht mit den Angaben aus dem Vierten Gleichstellungsbericht vergleichbar. Auch war es nicht möglich, die Führungskräfte-daten für weiter zurückliegende Zeitpunkte auszuwerten, da die Daten von den Ressorts nicht vollständig rückwirkend eingepflegt worden sind. Daher sind bei den Führungskräften keine zeitlichen Entwicklungen darstellbar. Ersatzweise werden wie im Vierten Bericht Zeitreihen zum Personal ab der Besoldungsgruppe A 13 ausgewiesen.

4. Als vierte Datenquelle liegen dem Gleichstellungsbericht Erhebungen bei den kommunalen Gebietskörperschaften (inklusive der Landratsämter) zugrunde. Hierfür wurde das im Rahmen von Online-Befragungen erhobene Fragenprogramm zur Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes gegenüber den vorherigen Gleichstellungsberichten

² In den Personal-daten ist Elternschaft nur dann vermerkt, wenn sie ein bezügerelevantes Merkmal darstellt. Dies trifft für familienzuschlagsberechtigte Beamte grundsätzlich zu, nach dem neuen Tarifrecht (TV-L) jedoch nicht mehr für Tarifbeschäftigte, ausgenommen ihre Kinderzulagen wurden aus dem alten Tarifrecht als Besitzstand übergeleitet. Bei Tarifbeschäftigten ist daher generell von einer Untererfassung des Merkmals Elternschaft auszugehen. Bei den Auswertungen zu Führungskräften, die in aller Regel beamtetes oder richterliches Personal sind, wirkt sich diese Untererfassung jedoch nicht aus. Allerdings ist auch bei den Beamtinnen und Beamten von einer eingeschränkten Erfassung von Kindern auszugehen: Sofern ihre Kinder bei Einführung von Viva-Pro im Jahr 2004 bereits nicht mehr bezügerelevant waren, wurde das Merkmal Elternschaft nicht eingetragen. Daher kann die Elternschaft bei Beamtinnen und Beamten, deren jüngstes Kind aktuell etwa 30 Jahre oder älter ist und die mithin selbst in einem Alter von 55 Jahren oder mehr sind, teilweise untererfasst sein.

³ Im Rahmen von Kontroll- und Sensitivitätsrechnungen konnte festgestellt werden, dass die mögliche Untererfassung der Väter- und Mütteranteile keine Auswirkungen auf die Korrektheit der dargestellten vergleichenden Betrachtung zwischen Männern und Frauen nach sich zieht.

auf Personaldaten erweitert. Die Qualität dieser Befragungsdaten muss im Vergleich zu den zentral geführten Personalstatistiken aufgrund der dezentralen und nicht vollständigen Rückmeldungen allerdings als eingeschränkt bewertet werden. Dennoch sind diese gegenüber den vorherigen Gleichstellungsberichten erstmals erhobenen Daten geeignet, zumindest einen ersten Eindruck zu gleichstellungsrelevanten Aspekten der Personalsituation in den Gebietskörperschaften zu liefern.

Für spezifische inhaltliche Aspekte wurden die beschriebenen Datengrundlagen zudem durch weitere bereits vorliegende Erhebungen ergänzt.

1.2.2 Online-Befragungen der Dienststellenleitungen sowie der Gleichstellungsbeauftragten (GB) und Ansprechpartner (AP)

Für den Fünften Bayerischen Gleichstellungsbericht wurden wie auch für die vorhergehenden Berichte Befragungen der Dienststellenleitungen sowie der GB und AP durchgeführt. Die Befragungen für den aktuellen Bericht wurden erstmalig online durchgeführt. Die Dienststellenleitungen und GB/AP wurden per direktem E-Mail-Anschreiben zur Teilnahme an der Befragung eingeladen, wobei ihnen jeweils individuelle, nur einmal verwendbare Zugangspasswörter zugeteilt wurden. Die E-Mail-Adressen der Dienststellen wurden von den Ressorts des Freistaates Bayern für die zugehörigen Behörden zusammengestellt. Die Einladung der GB/AP erfolgte über E-Mail-Anschreiben an die zentrale Poststelle der Dienstbehörden. Technisch realisiert wurde die Befragung vom Zentrum Bayern Familie und Soziales.

Die Entscheidung für die methodische Umstellung auf eine Online-Befragung wurde aus mehreren Gründen getroffen: Neben dem reduzierten Aufwand für Versand und Datenerfassung ermöglicht die Online-Methode eine automatische Filterführung, bei der in Abhängigkeit vorausgegangener Fragen ausschließlich die

für die jeweiligen Befragten relevanten Folgefragen gestellt werden. Angesichts des umfassenden und komplexen Fragenprogramms des Gleichstellungsberichts kann so der Aufwand für die Befragten möglichst gering gehalten werden. Zudem können dadurch potenzielle Fehlinterpretationen und Missverständnisse beim Ausfüllen vermieden werden.

Die für die Auswertungen wesentlichen Fragen – z. B. zu der Art der Dienststelle oder der Funktion der Befragten – wurden als Pflichtfragen programmiert, ohne deren Beantwortung der Fragebogen nicht weiter ausgefüllt werden konnte. Hierdurch konnten fehlende Einträge vermieden werden.

Eine weitere wesentliche qualitative Verbesserung bei der Online-Befragung entsteht durch die Möglichkeit zur automatisierten Kontrolle des Befragungsrücklaufs. Durch die individuellen, nur einmal verwendbaren Zugangsdaten jeder Dienststelle werden mehrfache Antworten der Dienststellen ausgeschlossen. Zudem konnten unter Sicherstellung der Anonymität der Befragung automatisiert Erinnerungsschreiben an Befragte ohne Rückmeldung versendet werden, um dadurch einen ausreichenden Rücklauf sicherzustellen. Bei den schriftlichen Befragungen der vorhergehenden Gleichstellungsberichte konnte der Rücklauf nicht systematisch kontrolliert werden.

1.2.2.1 Umfang und Rücklauf der Erhebungen

Insgesamt wurden für den Fünften Bericht 2.188 Fragebögen ausgewertet. Gegenüber der Befragung 2010 mit 2.599 Fragebögen (2004: 3.177; 2002: 4.061) ist die Zahl der Teilnehmenden nochmals zurückgegangen, was in erster Linie auf den Ausschluss von mehrfachen Rückmeldungen der GB/AP der gleichen Dienststelle zurückzuführen ist. Die Zahl der teilnehmenden Dienststellenleitungen ist mit 776 Fragebögen (2010: 789; 2004: 996) nur geringfügig zurückgegangen. An der GB/AP-Befragung haben sich 872 Personen (2010: 1.303) beteiligt. Bei der

Befragung der kreisangehörigen Gemeinden über 5.000 Einwohnern und der Verwaltungsgemeinschaften wurde mit 540 Fragebögen ein höherer Rücklauf als 2010 (510) erreicht.

Einzelne Schulen wurden aufgrund der erheblich eingeschränkten Personalbefugnisse weder bei der Befragung der Dienststellenleitungen noch bei der Befragung der GB/AP berücksichtigt. Auch hierin ist ein Grund für die gegenüber den früheren Erhebungen niedrigeren Antwortzahlen zu sehen. Stattdessen wurden die Schulpersonalabteilungen des StMBW sowie der Bezirksregierungen gebeten, entsprechende Angaben getrennt für die in den jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallenden Schularten⁴ zu tätigen.

Die Befragung umfasste drei Erhebungen, bei denen das konkrete Frageprogramm je nach Befragtengruppe weiter ausdifferenziert wurde.

1. Befragung der Dienststellenleitungen

Die Leitungen der Dienststellen des Freistaates Bayern, der mittelbaren Staatsverwaltung – z. B.

Hochschulen, Kammern, Krankenkassen und Rentenversicherungsträger – sowie der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden erhielten einen Fragebogen, der insbesondere Fragen zur Umsetzung des BayGIG beinhaltete.

Bei den Landratsämtern und kreisfreien Gemeinden wurden zusätzlich innerhalb des Fragebogens detaillierte Personaldaten zu Führungskräften erhoben, was wahrscheinlich als Ursache für die geringere Beteiligung der Gebietskörperschaften zu sehen ist. Bei den sieben Bezirken bei denen aufgrund ihrer geringen Anzahl besondere Vorkehrungen zum Datenschutz und zur Anonymisierung bei Führungskräften erforderlich waren, erfolgte die Erhebung der Personaldaten unabhängig vom Fragebogen.

Im Einzelnen wurde der in Tabelle 1-1 ausgewiesene Rücklauf erzielt. In der Tabelle ist zusätzlich der Rücklauf der Befragung für den Vierten Gleichstellungsbericht im Jahr 2010 (Anzahl) dargestellt.

Tabelle 1-1: Rücklauf der Befragung der Dienststellenleitungen

Dienststellenleitungen	angeschriebene Stellen	Rücklauf	Rücklaufquote (Prozent)	Rücklauf Befragung 2010
Dienststellenleitungen gesamt	913	776	85,0	789
Dienststellen des Freistaates	691	631	91,3	624
Mittelbare Staatsverwaltung	120	65	54,2	69
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	103	80	77,7	95

Quelle: Prognos

⁴ Vom StMBW wurden die Angaben zu Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen und Berufsoberschulen, von den Regierungen zu Grundschulen, Mittelschulen, Förderschulen und Beruflichen Schulen getätigt.

Tabelle 1-2: Rücklauf der Befragung der GB/AP

	angeschriebene Stellen*	Rücklauf (Anzahl)	Rücklaufquote (Prozent)	Rücklauf Befragung 2010
GB/AP gesamt	1.650	872	52,8	1.303
Dienststellen des Freistaates	691	545	78,9	1.092
Mittelbare Staatsverwaltung	110	52	47,3	34
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	103	93	90,3	
kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	746	182	24,4	128

Quelle: Prognos

* angeschriebene Stellen abzüglich der Dienststellen, die bei GB/AP Fehlanzeige gemeldet haben.

2. Befragung der GB/AP

Über die Gesamtzahl der GB und AP im öffentlichen Dienst in Bayern liegen keine verlässlichen Erkenntnisse vor. Bei der GB/AP-Befragung wurden die Einladungen zur Befragung an die zentralen Poststellen der Dienststellen mit der Bitte um Weiterleitung an die GB/AP gesendet. In 29 Fällen meldeten die Dienststellen Fehlanzeige. Da auch bei weiteren Dienststellen –

insbesondere bei den kreisangehörigen Gemeinden und der mittelbaren Staatsverwaltung – ggf. keine GB/AP bestellt sind, sind die in Tabelle 1-2 ausgewiesenen Rücklaufquoten als Mindestquoten zu verstehen.

Die beantworteten Fragebögen entfallen zu 41,3 Prozent auf GB und zu 58,7 Prozent auf AP. Im Detail ist der Rücklauf in Tabelle 1-3 dargestellt.

Tabelle 1-3: Beteiligung der GB/AP an der Befragung nach Funktion u. Verwaltungsbereich u. -ebene

Dienststellen gesamt	GB/AP gesamt	Gleichstellungsbeauftragte		Ansprechpartner/-innen	
	Anzahl 872	Anzahl 360	Prozent 41,3	Anzahl 512	Prozent 58,7
Dienststellen des Freistaates gesamt	545	190	34,9	355	65,1
Oberste Verwaltungsebene	13	13	100,0	0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	90	55	61,1	35	38,9
Untere Verwaltungsebene	442	122	27,6	320	72,4
Mittelbare Staatsverwaltung	52	37	71,2	15	28,8
Kommunale Gebietskörperschaften gesamt	275	133	48,4	142	51,6
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	93	93	100,0	0	0,0
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	182	40	22,0	142	78,0

Quelle: Prognos

3. Befragung der kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften

Die dritte Zielgruppe der Befragungen zum Fünften Gleichstellungsbericht bildeten die Verwaltungsleitungen der zusammen 756 kreisangehörigen Gemeinden über 5.000 Einwohner sowie die Verwaltungsgemeinschaften, die ohne

Untergrenze der Einwohnerzahl zur Teilnahme eingeladen wurden. Die Befragung beinhaltete neben den Fragen zur Umsetzung des BayGIG eine detaillierte Erhebung der Führungskräfte. Insgesamt wurde hier eine Rücklaufquote von 70,6 Prozent erreicht.

Tabelle 1-4: Rücklauf der Befragung der kreisangehörigen Gemeinden u. Verwaltungsgemeinschaften

	angeschriebene Stellen	Rücklauf	Rücklaufquote (Prozent)	Rücklauf Befragung 2010
kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	756	540	70,6	510

Quelle: Prognos

Die Befragungen der kommunalen Gebietskörperschaften erfolgten wegen der erhobenen Personaldaten strikt anonym. Die Befragung der GB/AP wurde ebenfalls anonymisiert durchgeführt, wobei es den Befragten offenstand, für den Fall etwaiger Rückfragen ihre Kontaktdaten mitzuteilen.

1.2.2.2 Vergleichbarkeit der Befragungsergebnisse mit dem Vierten Gleichstellungsbericht

Aufgrund der geänderten Erhebungsmethode bei der Befragung ist die Vergleichbarkeit der Befragungsergebnisse mit den vorhergehenden Gleichstellungsberichten zwangsläufig eingeschränkt.

Dies betrifft vor allem folgende Befragungsteile bzw. Ergebnisse:

- ▶ Bei der Befragung der Dienststellenleitungen ist eine Vergleichbarkeit zum einen durch die Nichtberücksichtigung einzelner Schulen, zum anderen durch das geänderte Vorgehen bei der Befragung eingeschränkt. Anders als in den vorhergehenden Befragungen waren

gezielte Erinnerungsschreiben an die Dienststellen möglich, die innerhalb der gesetzten Befragungsfrist nicht geantwortet hatten. Es ist anzunehmen, dass hierdurch der Anteil der antwortenden Dienststellenleitungen, die der Gleichstellung eine tendenziell geringere Priorität einräumen und die ggf. weniger konsequent Maßnahmen zur Gleichstellung umsetzen, in der aktuellen Befragungsstichprobe gegenüber den vorherigen Befragungen höher ausgefallen ist. Bei gegenüber 2010 um wenige Prozentpunkte abweichenden Anteilen von Dienststellen, die die Instrumente des BayGIG und sonstige Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen, kann die veränderte Zusammensetzung der Stichprobe als Ursache nicht ausgeschlossen werden.

- ▶ Bei der Befragung der GB und AP ist die Vergleichbarkeit mit den Befragungen der vorhergehenden Gleichstellungsberichte erheblich eingeschränkt. Grund ist ebenfalls die veränderte Stichprobenszusammensetzung: Anders als bei den vorhergehenden Befragungen war je Dienststelle jeweils nur eine Beantwortung des Fragebogens durch

GB bzw. AP möglich. Dadurch ist nicht nur die Zahl der an der Befragung beteiligten GB/AP gegenüber 2010 deutlich zurückgegangen, sondern auch die Struktur der Befragungstichprobe hat sich verändert. Bei den Befragungen der vorhergehenden Berichte muss davon ausgegangen werden, dass GB und AP aus Dienststellen, bei denen mehrere Personen mit Gleichstellungsaufgaben betraut sind und die aufgrund höherer personeller Ressourcen eine konsequentere Gleichstellungsarbeit verfolgen, ein deutlich höheres Gewicht in der Stichprobe hatten. Insofern können Zeitvergleiche bei der GB/AP-Befragung nur unter Vorbehalt gezogen werden.

2. PERSONALSITUATION DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG IN BAYERN

Innerhalb des vorliegenden Kapitels wird zunächst die Situation und Struktur des gesamten Personals im öffentlichen Dienst in Bayern dargestellt. Einen gesonderten Schwerpunkt bilden die u. a. nach Teilzeittätigkeit und Elternschaft differenzierten Auswertungen zu Frauen und Männern in Führungspositionen.

2.1 Frauenanteile in der Verwaltung Bayerns

Bei der Darstellung der Frauenanteile am Gesamtpersonal wie auch bei der Darstellung der Teilzeitbeschäftigung (Kapitel 2.2) wird jeweils zunächst auf die gesamte öffentliche Verwaltung Bayerns – d. h. einschließlich der

kommunalen Gebietskörperschaften – eingegangen. In einem zweiten Abschnitt wird die Personalsituation im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern⁵ einschließlich der mittelbaren Staatsverwaltung dargestellt. Zur weiteren Information werden zusätzlich mittels der Befragung erhobene Daten zum Personal der kommunalen Gebietskörperschaften dargestellt.

2.1.1 Frauenanteil der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns

56,5 Prozent des Personals der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns ist weiblich. Gegenüber den vorherigen Berichtsjahren ist der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen. Zugenommen hat der Frauenanteil insbesondere bei den Bediensteten im Beamten- oder Richterverhältnis. Bei den Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil weitgehend konstant geblieben (Tabelle 2-1). Bei den Auszubildenden und Anwärterinnen bzw. Anwärtern stellen Frauen wie auch in den vorangegangenen Jahren eine deutliche Mehrheit.

Die Anzahl der Bediensteten in der öffentlichen Verwaltung Bayerns ist gegenüber dem Berichtszeitpunkt 2003 um gut 50.000 Personen gestiegen. Dieser Anstieg ist ausschließlich auf Frauen zurückzuführen, während die Zahl der Männer nahezu konstant geblieben ist. Bei den Bediensteten im Beamten- und Richterverhältnis ist die Zahl der Männer gegenüber 2003 um etwa 13.000 Personen gesunken, während die Zahl der Frauen um knapp 30.000 gestiegen ist. Bei den Tarifbeschäftigten ist die Zahl der Frauen um 21.100 und damit stärker gestiegen als bei den Männern (12.600, Tabelle 2-2).

⁵ Diese Statistiken beziehen sich auf die Bediensteten des Freistaates Bayern als Arbeitgeber bzw. Dienstherr

Tabelle 2-1: Bedienstete sowie Frauenanteile der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses, 1999–2013

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete 2013		Frauenanteil in Prozent			
	gesamt	davon Frauen	1999	2003	2008	2013
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	248.677	120.201	35,9	39,0	46,2	48,3
darunter: Auszubildende und Anwärter/-innen	18.724	11.009	n.v.	n.v.	61,6	58,8
Tarifbeschäftigte	413.956	254.144	60,4	61,3	61,9	61,4
darunter: Auszubildende und Anwärter/-innen	14.293	9.910	38,8	38,2	67,2	69,3
Gesamt	662.633	374.345	51,4	52,8	55,8	56,5
darunter: Auszubildende und Anwärter/-innen	33.017	20.919	n.v.	63,5	64,5	63,4

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2014, ohne Beurlaubte

Tabelle 2-2: Bedienstete in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses, 1999–2013

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete (Personen)			
	1999	2003	2008	2013
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	229.556	231.904	251.898	248.677
Frauen	82.500	90.408	116.439	120.201
Männer	147.056	141.496	135.459	128.476
Tarifbeschäftigte	394.219	380.235	388.060	413.956
Frauen	238.265	233.037	240.390	254.144
Männer	155.954	147.198	147.670	159.812
Bedienstete gesamt	623.775	612.139	639.958	662.633
Frauen	320.765	323.445	356.829	374.345
Männer	303.010	288.694	283.129	288.288

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2014, ohne Beurlaubte

Je höher die Qualifikationsebene bzw. die Laufbahngruppe, desto niedriger liegt der Frauenanteil unter den Bediensteten (Tabelle 2-3). Frauen sind überproportional häufig auf unteren Qualifikationsebenen tätig. Im einfachen Dienst bzw. auf der 1. Qualifikationsebene liegt der Frauenanteil bei 67,5 Prozent, im höheren Dienst bzw. der 4. Qualifikations-

ebene dagegen nur bei 45,0 Prozent. Bei beamteten Personen sind die Frauenanteile auf der 1. und 2. Qualifikationsebene im Vergleich zu höheren Qualifikationsebenen zwar deutlich niedriger. Allerdings sind Frauen auf den unteren Qualifikationsebenen in der öffentlichen Verwaltung insgesamt überproportional häufig tarifbeschäftigt.

Tabelle 2-3: Bedienstete sowie Frauenanteile in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Qualifikationsebenen und Art des Dienstverhältnisses, 2013

Laufbahngruppe / Qualifikations- ebene*	Bedienstete gesamt			Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter			Tarifbeschäftigte		
	gesamt	davon Frauen	Frauen- Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen- Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen- Anteil
4. Qualifikations- ebene*	130.520	58.778	45	87.388	38.952	44,6	43.132	19.826	46
3. Qualifikations- ebene*	196.648	106.452	54,1	114.612	59.307	51,7	82.036	47.145	57,5
2. Qualifikations- ebene*	196.979	123.925	62,9	27.785	10.887	39,2	169.194	113.038	66,8
1. Qualifikations- ebene*	59.075	39.899	67,5	168	46	27,4	58.907	39.853	67,7
Auszubildende	33.017	20.919	63,4	18.724	11.009	58,8	14.293	9.910	69,3
Gesamt**	662.633	374.345	56,5	248.677	120.201	48,3	413.956	254.144	61,4

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2014, ohne Beurlaubte.

* Den in der Tabelle ausgewiesenen Qualifikationsebenen (QE) sind folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche zugeordnet: 4. QE: ab A13 bzw. E13 und vglb., 3. QE: A9–A12 bzw. E9–E12 und vglb., 2. QE: A6–A8 bzw. E5–E8 und vglb., 1. QE: bis A5 bzw. E4 und vglb.

** In der Summenzeile sind zusätzlich die keiner Qualifikationsebene zuordenbaren Tarifbeschäftigten enthalten.

2.1.2 Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern

Der Frauenanteil an allen Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern ist seit 1999 kontinuierlich um insgesamt sechs Prozentpunkte gestiegen. Zum Jahresbeginn 2014 war mit einem Anteil von 52,4 Prozent –

bezogen auf die Berichtsperioden der Gleichstellungsberichte – erstmals die Mehrheit der knapp 340.000 Bediensteten des Freistaates Bayern weiblich (Tabelle 2-4). Der Frauenanteil im öffentlichen Dienst liegt damit höher als der Frauenanteil an allen Beschäftigten in Bayern, der im Jahr 2014 bei 45 Prozent lag.⁶

⁶ Inifes gGmbH, Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2014. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2014.

Der Anstieg des Frauenanteils erfolgte dabei ausschließlich bei den im Beamten- oder Richter-verhältnis bediensteten Personen. In diesem Bereich hat der Anteil der Frauen von 37,5 Prozent im Jahr 1999 auf 49,9 Prozent im Jahr 2014 zugenommen. Bei den Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil im gleichen Zeitraum um 4,7 Prozentpunkte gesunken und lag zum Jahresende

2013 bei 56,7 Prozent. Sowohl bei den Beamten als auch bei den Tarifbeschäftigten lag der Frauenanteil unter den Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärtern im Jahr 2013 mit 59,5 Prozent (Beamte) bzw. 56,1 Prozent (Tarifbeschäftigte) über den jeweiligen Männeranteilen. Eindeutige Trends sind bei den Letzgenannten im Zeitvergleich nicht erkennbar.

Tabelle 2-4: Bedienstete sowie Frauenanteile im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Art des Dienstverhältnisses, 1999–2014

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete 2014		Frauenanteil in Prozent			
	gesamt	davon Frauen	1999	2004	2009	2014
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	213.235	106.495	37,5	41,6	46,1	49,9
darunter: Auszubildende und Anwärter/-innen	17.868	10.637	58,7	54,6	62,2	59,5
Tarifbeschäftigte	125.214	70.941	61,4	60,2	57,0	56,7
darunter: Auszubildende und Anwärter/-innen	3.501	1.965	61,6	55,5	53,0	56,1
Gesamt	338.449	177.436	46,4	48,4	50,0	52,4
darunter: Auszubildende und Anwärter/-innen	21.369	12.602	61,6	56,8	54,9	59,0

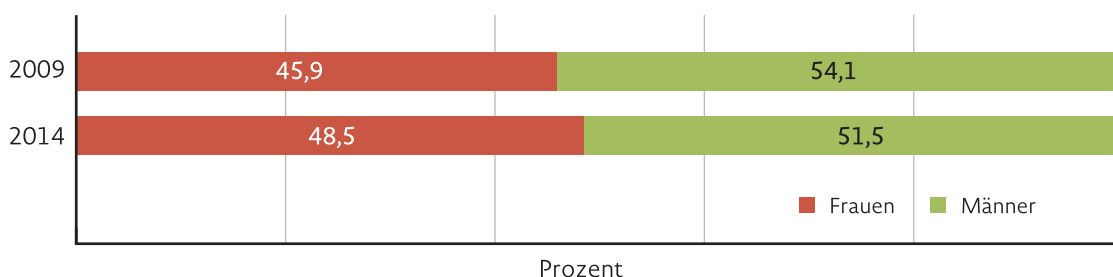
Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 2014, Angaben ohne beurlaubtes Personal.

In absoluten Werten ist die Zahl der beim Freistaat Bayern bediensteten Frauen zwischen 1999 und 2014 um knapp 30.000 Personen gestiegen, während die Zahl der bediensteten Männer um 9.000 Personen zurückgegangen ist.

Auch wenn die Mehrzahl der Bediensteten des Freistaates Bayern weiblich ist, liegt das Arbeitsvolumen der Frauen mit einem Anteil von 48,5 Prozent unter dem von Männern

erbrachten Anteil (Abbildung 2-1). Grund hierfür ist die höhere Verbreitung von Teilzeitarbeit bei den Frauen: Die 177.436 Frauen arbeiten in der Summe in einem Umfang von 133.457 Vollzeit-äquivalenten, während die 161.013 bediensteten Männer im Umfang von 141.762 Vollzeit-äquivalenten arbeiten. Gegenüber dem Jahr 2009 ist der Anteil des von Frauen geleisteten Arbeitsvolumens von 45,9 Prozent um 2,6 Prozentpunkte gestiegen.

Abbildung 2-1: Frauen- und Männeranteile am Arbeitsvolumen (Vollzeitäquivalente) im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern, 2009 und 2014, in Prozent



Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 2014, Angaben ohne beurlaubtes Personal.

2.1.2.1 Frauenanteile nach Besoldungs- bzw. Entgeltbereichen

Mit einem Anteil von 52,4 Prozent ist die Mehrheit der Bediensteten der Verwaltung des Freistaates Bayern weiblich. Auf der höchsten Qualifikationsebene sind Frauen mit einem Anteil von 46,5 Prozent aber unterrepräsentiert. Auf der dritten Qualifikationsebene liegt der

Frauenanteil leicht über dem Frauenanteil in der gesamten Verwaltung, auf der 2. und 1. Qualifikationsebene sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Grundsätzlich zeigt sich hier der auch für die gesamte öffentliche Verwaltung in Bayern festgestellte Zusammenhang von rückläufigem Frauenanteil bei zunehmender Qualifikation der Tätigkeit (Tabelle 2-5).

Tabelle 2-5: Bedienstete sowie Frauenanteile im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Besoldungs- und Entgeltbereichen, 2014

Qualifikationsebene*	Bedienstete gesamt			Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter			Tarifbeschäftigte		
	gesamt	davon Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen-Anteil
4. Qualifikationsebene*	107.210	49.873	46,5	76.525	35.722	46,7	30.685	14.151	46,1
3. Qualifikationsebene*	118.765	63.759	53,7	97.420	52.067	53,4	21.345	11.692	54,8
2. Qualifikationsebene*	59.678	35.484	59,5	20.807	7.941	38,2	38.871	27.543	70,9
1. Qualifikationsebene*	7.163	4.130	57,7	615	128	20,8	6.548	4.002	61,1
Auszubildende	21.369	12.602	59,0	17.868	10.637	59,5	3.501	1.965	56,1
Gesamt	338.449	177.436	52,4	213.235	106.495	49,9	125.214	70.941	56,7

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2014, ohne Beurlaubte.

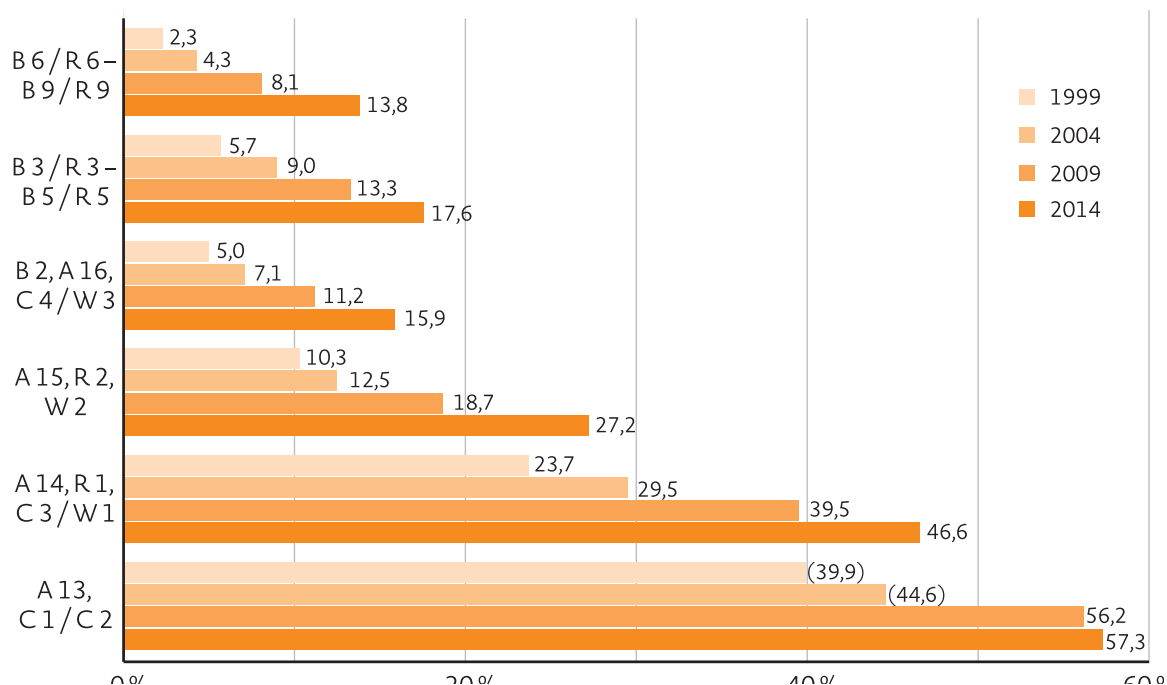
* Den in der Tabelle ausgewiesenen Qualifikationsebenen (QE) sind folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche zugeordnet: 4. QE: ab A 13 bzw. E 13 und vglb., 3. QE: A 9–A 12 bzw. E 9–E 12 und vglb., 2. QE: A 6–A 8 bzw. E 5–E 8 und vglb., 1. QE: bis A 5 bzw. E 4 und vglb.

Auf der 1. und 2. Qualifikationsebene besteht zudem eine erhebliche geschlechtsspezifische Differenz bei der Art des Dienstverhältnisses. Frauen sind auf diesen Ebenen erheblich häufiger tarifbeschäftigt, Männer dagegen häufiger beamtet.

Die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Qualifikationsebenen ist aufgrund der Einführung des Leistungslaufbahngesetzes für die vergangenen Jahre nicht exakt ausweisbar. Mit Inkrafttreten des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) vom 5. August 2010 wurden die vier vormaligen Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes durch eine durchgehende Leistungslaufbahn ersetzt. Die sog. Verzahnungsämter in A 6,

A 9 und A 13, die nach der besoldungsrechtlichen Einstufung jeweils für zwei Laufbahnen gegolten haben, sind dabei weggefallen. Da die weggefallenen Verzahnungsämter durchgehend der jeweils höheren QE zugeordnet wurden, ist eine Fortschreibung der Frauen- und Männeranteile nach Laufbahngruppen mit jeweiliger Zuordnung der Bediensteten in den Verzahnungsämtern wie in den vergangenen Berichten nicht mehr möglich. Die höhere Zahl der Personen in der QE 4 gegenüber dem ehemaligen höheren Dienst und auch die veränderten Frauen- und Männeranteile sind daher auch auf die geänderte Zuordnung zurückzuführen. Dennoch lassen die für den Bericht verfügbaren Vergleichsdaten den Schluss zu, dass die Frauenanteile in den zurückliegenden zehn Jahren insbesondere auf der 4. und 3. Qualifikationsebene deutlich gestiegen sind.

Abbildung 2-2: Entwicklung des Frauenanteils im Beamten- und Richter Verhältnis in Besoldungsgruppen ab A 13 im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern, 1999 bis 2014



Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 2014, Angaben ohne beurlaubtes Personal.

Die in Klammern gesetzten Werte für die Besoldungsgruppen A 13 / C 1 / C 2 in den Jahren 1999 und 2004 weisen ausschließlich Bedienstete im höheren Dienst aus und sind daher mit den späteren Jahren nicht vergleichbar.

2.1.2.2 Beamte und Beamtinnen sowie Richterinnen und Richter im Besoldungsbereich ab A 13

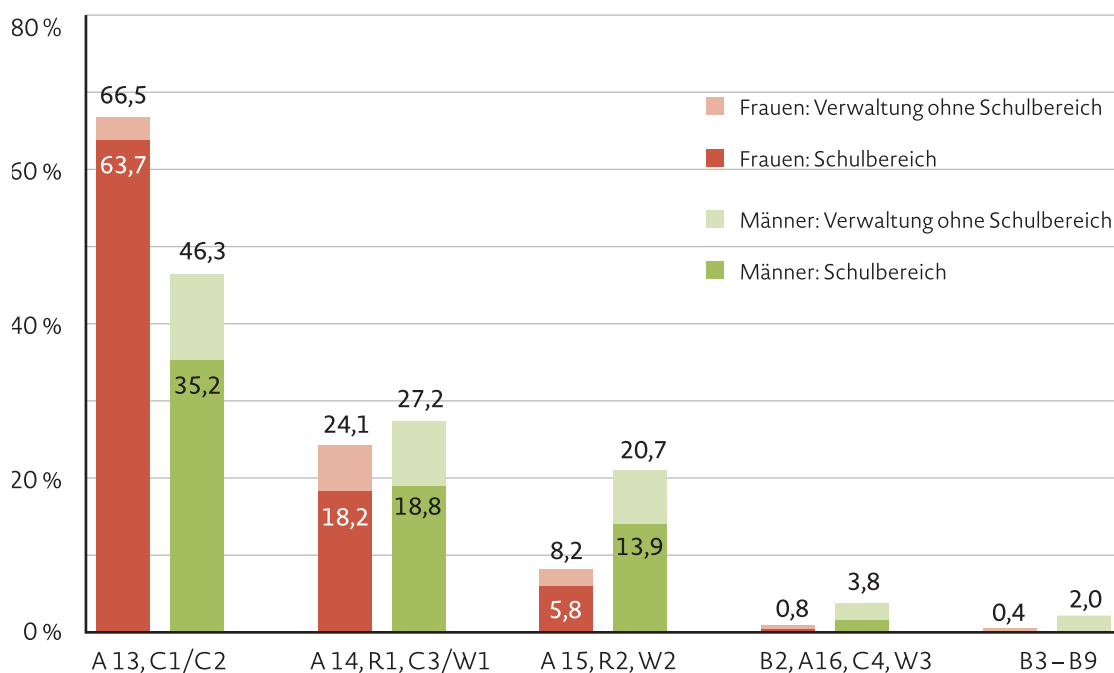
Genauer lässt sich die Entwicklung für die im Beamten- oder Richter Verhältnis stehenden Bediensteten ab der Besoldungsgruppe A 13 bzw. C 1 darstellen. Da auf die einzelnen Besoldungsgruppen zum Teil nur wenige Personen entfallen und die Frauen- und Männeranteile dadurch im Zeitvergleich starken Schwankungen unterworfen sind, sind für einen aussagekräftigen Vergleich in Abbildung 2-2 jeweils mehrere Besoldungsgruppen zusammengefasst.

In sämtlichen der hier zusammengefassten Besoldungsgruppen ist der Frauenanteil an den Bediensteten in den zurückliegenden 15 Jahren kontinuierlich gestiegen. In den Besoldungsgrup-

pen A 16 und höher nahm der Frauenanteil bis 2014 gegenüber 1999 zwischen knapp elf und zwölf Prozentpunkten zu, in den Besoldungsgruppen bis A 14 war der Anstieg des Frauenanteils mit Steigerungen zwischen 17 und 23 Prozentpunkten deutlich ausgeprägter. Nach wie vor ist der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen ab A 16 bzw. B 2 mit Werten von z. T. deutlich unter 20 Prozent erheblich geringer als der Männeranteil.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Verteilung werden noch deutlicher, wenn die Verteilung aller weiblichen bzw. männlichen Bediensteten im Beamten- oder Richter Verhältnis auf die Besoldungsgruppen im Besoldungsbereich ab A 13 in den Blick genommen wird (Abbildung 2-3).

Abbildung 2-3: Verteilung der Beamtinnen und Richterinnen sowie der Beamten und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern ab Besoldungsgruppe A 13 nach Verwaltungsbereich, in Prozent.



Die Zahlen über den Balken weisen den Anteil der Bediensteten in der jeweiligen Besoldungsgruppe an allen Frauen bzw. Männern gesamt aus.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beurteiltes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

Über ein Viertel (26,5 %) der männlichen Beamten und Richter (gegenüber 9,4 Prozent der Beamtinnen und Richterinnen) in diesem Besoldungsbereich werden in der Besoldungsgruppe A15 oder höher vergütet. Dagegen werden 66,5 Prozent der Beamtinnen und Richterinnen nach A13 besoldet, während dies bei den Männern nur 46,3 Prozent sind. 63,7 Prozent der Frauen und 35,2 Prozent der Männer in diesem Besoldungsbereich sind nach A13 besoldete Lehrkräfte. Lediglich 2,8 Prozent der Beamtinnen und Richterinnen mit Besoldungsgruppe A13 oder höher arbeiten im nichtschulischen Bereich in der Besoldungsgruppe A13.

Deutlich wird hierbei der hohe Anteil an Lehrkräften in den Besoldungsgruppen ab A13. Die hohen Frauenanteile insbesondere in der Besoldungsgruppe A13, aber auch innerhalb von A14 und A15 sind wesentlich durch die Personalstruktur innerhalb des Schulbereichs bedingt.⁷ Rund 80 Prozent aller Bediensteten der Besoldungsgruppe A13 sind im Schulbereich tätig, lediglich 20 Prozent in der übrigen Verwaltung. Daher kann nicht erwartet werden, dass der Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen der Verwaltung des Freistaates Bayern insgesamt alleine im Zeitablauf steigen wird, da die Aufstiegsmöglichkeiten im Schulbereich nur äußerst selten höher als A16 bzw. A14 (Grund- und Mittelschulen) reichen.⁸

2.1.2.3 Personal in den Verwaltungsebenen und Bereichen des öffentlichen Dienstes des Freistaates Bayern

Zwischen den verschiedenen Bereichen und Verwaltungsebenen der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern bestehen erhebliche Unterschiede – auch was die Beschäftigung von Frauen und Männern betrifft. Ein wesentlicher Unterschied besteht in Bezug auf die Tätigkeit, die Personalstruktur und die Karrieremöglichkeiten zwischen dem Schulischen Bereich – in dem über ein Drittel der Bediensteten des Freistaates tätig sind – und der übrigen Verwaltung.⁹

Im Schulischen Bereich, bei dem im Folgenden die Lehrkräfte und das Personal an Schulämtern auf Kreis- bzw. Stadtebene ausgewiesen sind, sind mit einem Anteil von 70 Prozent erheblich häufiger Frauen als Männer tätig. In der übrigen Verwaltung des Freistaates sind dagegen Männer mit einem Anteil von 58,5 Prozent in der Mehrheit.

⁷ Im nichtschulischen Bereich liegt der Frauenanteil in den Einstiegsämtern der 4. Qualifikationsebene (A13 und R1) bei 30,8 %. (Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 2014. Angaben ohne beurlaubtes Personal. Berechnung Prognos.)

⁸ Während in der übrigen Verwaltung rund 7 % der Stellen der 4. Qualifikationsebene auf Ämter oberhalb von A16 und vergleichbarer Besoldungsgruppen entfallen, sind es im schulischen Bereich (bzw. im StMBW Bereich Bildung) lediglich 0,1 %. (Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.)

⁹ Vgl. hierzu die Erläuterung zu Führungspositionen im Schulbereich in Kapitel 2.3, S. 48.

2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Tabelle 2-6: Bedienstete und Entwicklung des Frauenanteils im Beamten- und Richter Verhältnis in Besoldungsgruppen ab A13 im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern, 1999 bis 2014

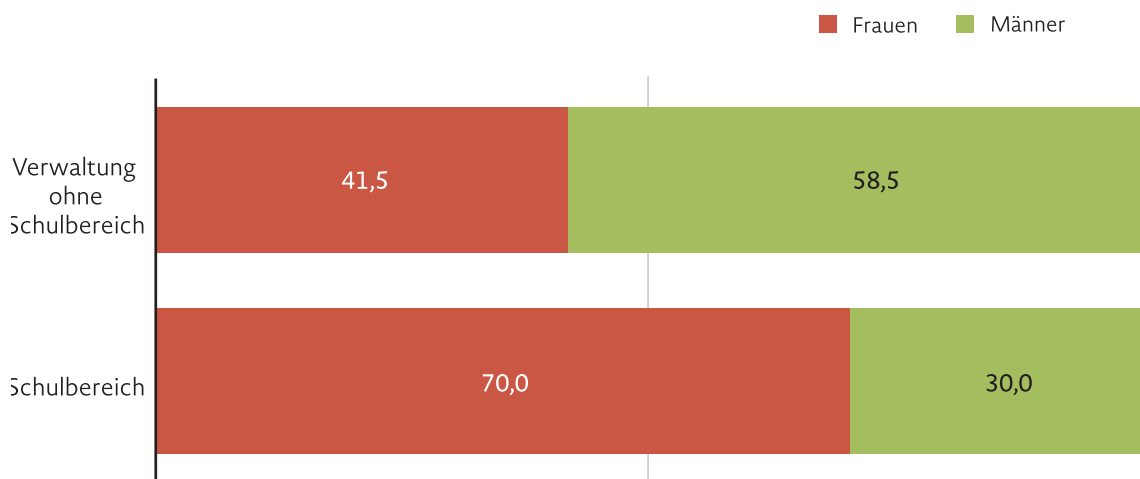
Besoldungs-/ Entgeltbereich	Bedienstete 2014		Frauenanteil in Prozent			
	gesamt	davon Frauen	1999	2004	2009	2014
B6 – B9, R6 – R9	138	19	2,3	4,3	8,1	13,8
B9	18	1	–	–	6,7	5,6
R9	1	0	–	–	–	–
B8	2	0	–	–	–	–
R8	4	1	16,7	16,7	–	25,0
B7	9	2	–	–	11,1	22,2
R7	1	0	–	–	–	–
B6	94	15	1,2	4,1	8,3	16,0
R6	9	0	11,1	11,1	12,5	–
B3 – B5, R3 – R5	720	127	5,7	9,0	13,3	17,6
B5	3	0	12,5	28,6	50,0	–
R5	8	1	–	20,0	–	12,5
B4	23	4	–	4,0	10,0	17,4
R4	23	3	10,0	5,0	14,3	13,0
B3	465	91	3,8	8,6	15,0	19,6
R3	198	28	10,2	9,8	9,5	14,1
B2, A16, W3 / C4	3.413	542	5,0	7,1	11,2	15,9
B2	87	10	2,3	4,4	6,5	11,5
W3	1.053	183	–	–	16,1	17,4
C4 kw	683	68	4,2	6,7	8,6	10,0
A16	1.588	281	6,1	7,7	11,5	17,7
A15, R2, W2	13.665	3.714	10,3	12,5	18,7	27,2
W2	2.665	494	–	–	16,3	18,5
R2	984	304	9,6	15,0	23,8	30,9
A15	10.016	2.916	10,4	12,2	18,4	29,1
A14, R1, W1 / C3	20.920	9.747	23,7	29,5	39,5	46,6
R1	2.420	1.239	29,7	37,5	45,5	51,2
W1	80	21	–	–	32,5	26,3
C3 kw	906	96	6,2	8,3	9,7	10,6
A14	17.514	8.391	25,0	31,1	41,4	47,9
A13, C1 / C2	37.671	21.573	39,9	44,6	56,2	57,3
C2 kw	69	13	8,1	11,6	12,2	18,8
C1 kw	83	54	20,4	24,9	29,2	65,1
A13	37.519	21.506	(45,7)*	(47,9)*	57,6	57,3
davon Lehrkräfte A13	29.986	19.683	n.v.	55,7	60,2	65,6
davon übrige A13	7.533	1.823	n.v.	n.v.**	n.v.**	24,2
Gesamt	76.525	35.722	25,7	32,9	41,7	46,7

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 2014, Angaben ohne beurteilbares Personal.

* Die mit einem Stern gekennzeichneten Werte für die Besoldungsgruppe A13 in den Jahren 1999 und 2004 weisen ausschließlich Bedienstete im höheren Dienst aus und sind daher mit den späteren Jahren nicht vergleichbar.

** Die Werte in den mit zwei Sternen gekennzeichneten Zellen liegen – auch in früheren Berichten – nicht vollständig für den höheren Dienst und den gehobenen Dienst vor und sind daher nicht mit dem Wert 2014 vergleichbar.

Abbildung 2-4: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten im Schulbereich und der übrigen Verwaltung des Freistaates Bayern, 2014, in Prozent



Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beurteiltes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

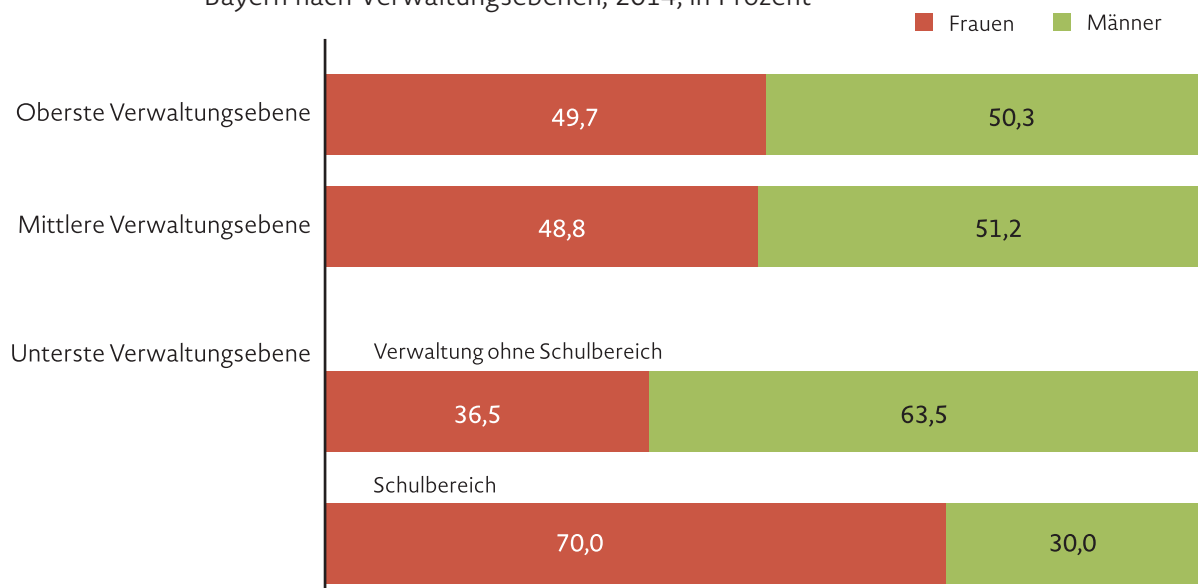
Unterschiedliche geschlechtsspezifische Anteile an den Bediensteten zeigen sich auch zwischen den Verwaltungsebenen, wenn der vollständig auf der unteren Verwaltungsebene liegende Schulbereich bei der Betrachtung ausgeklammert wird. In der obersten Verwaltungsebene, d.h. den Ministerien, der Staatskanzlei, dem Obersten Rechnungshof und dem Landtagsamt, sowie in der mittleren Verwaltungsebene ist das Verhältnis von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen. Zur mittleren Verwaltungsebene zählen die Behörden unterhalb der obersten Verwaltungsebene, die eine landesweite oder regionale Zuständigkeit besitzen (z.B. Regierungen und Landesämter). Dagegen liegt in der unteren Verwaltungsebene, d.h. Behörden mit lokaler Zuständigkeit wie Finanzämter oder Amtsgerichte, in der mit Abstand das meiste Personal tätig ist, der Männeranteil unter den Bediensteten mit 63,5 Prozent deutlich über dem Frauenanteil.

Bei dem beamteten und richterlichen Personal zeigen sich die Unterschiede nach dem Dienstbereich noch deutlicher. Der Frauenanteil an den Bediensteten im Beamten- und Richter-verhältnis in der Staatsverwaltung ohne Schulbereich liegt bei lediglich 33,5 Prozent. Auf der obersten und mittleren Verwaltungsebene liegt der Beamtinnen-Anteil dabei etwas höher. Im Schulbereich sind dagegen 68,8 Prozent des beamteten Personals Frauen (Tabelle 2-7).

Bei den Tarifbeschäftigten bilden Frauen mit großem Abstand im Schulbereich, aber auch in der in der übrigen Verwaltung die Mehrheit der Bediensteten.

2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Abbildung 2-5: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungsebenen, 2014, in Prozent



Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne
beurteilbares Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

Tabelle 2-7: Bedienstete im Schulbereich und der übrigen Verwaltung des Freistaates Bayern nach Art des Dienstverhältnisses, 2014

Dienstbereich	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter		Tarifbeschäftigte	
	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil
Verwaltung ohne Schulbereich darunter:				
Oberste Verwaltungsebene	33,5	66,5	58,0	42,0
Mittlere Verwaltungsebene	36,3	63,7	77,4	22,6
Untere Verwaltungsebene	37,4	62,6	59,1	40,9
Untere Verwaltungsebene	31,9	68,1	54,1	45,9
Schulbereich	68,8	31,2	77,1	22,9

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne
beurteilbares Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

Frauen- und Männeranteile beim Personal der kommunalen Gebietskörperschaften

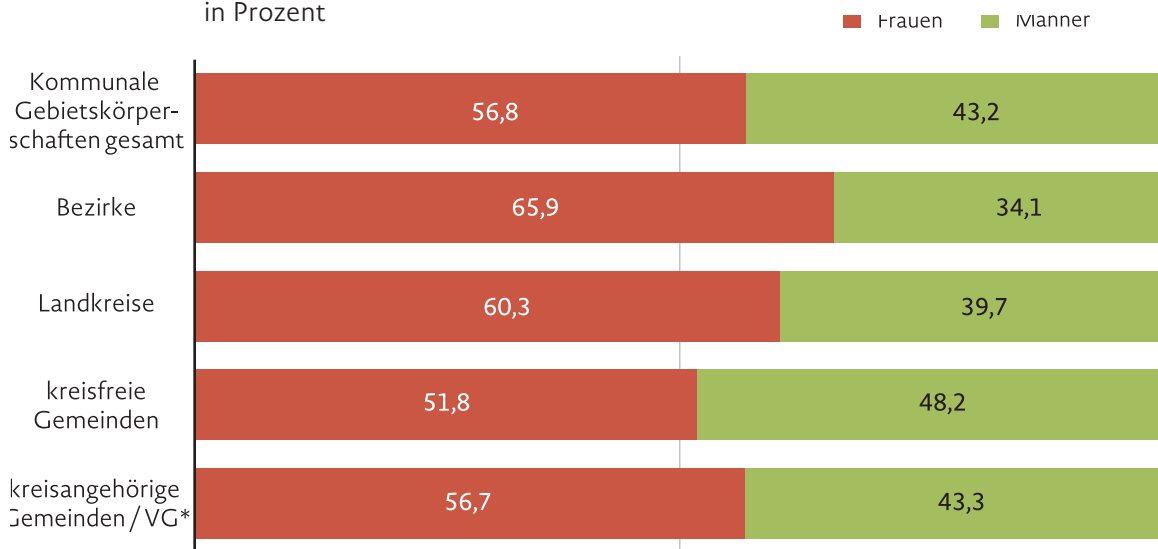
Ergänzend zu der Auswertung der Personaldaten der Ressorts wurden im Rahmen der Online-Befragungen Personaldaten bei den Bezirken, Landkreisen sowie den kreisfreien und kreisangehörigen Gemeinden erhoben. Diese Daten werden jeweils zusätzlich informativ ausgewiesen.

Der Frauenanteil an dem Personal der an der Befragung teilnehmenden kommunalen Gebietskörperschaften (einschließlich der zuge-

wiesenen Staatsbeamten und -beamtinnen) liegt mit 56,8 Prozent über dem Frauenanteil der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern (52,4 %, vgl. Tabelle 2-5).

Unter den kommunalen Gebietskörperschaften liegt der Frauenanteil in den Bezirken mit 65,9 Prozent am höchsten, gefolgt von den Landratsämtern mit 60,3 Prozent. Die kreisfreien Gemeinden weisen dagegen mit 51,8 Prozent den geringsten Frauenanteil unter den kommunalen Gebietskörperschaften auf (Abbildung 2-6).

Abbildung 2-6: Frauen- und Männeranteile des Personals der kommunalen Gebietskörperschaften, in Prozent



* VG = Verwaltungsgemeinschaften

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, 2015, Berechnung Prognos

2.2 Teilzeitbeschäftigte

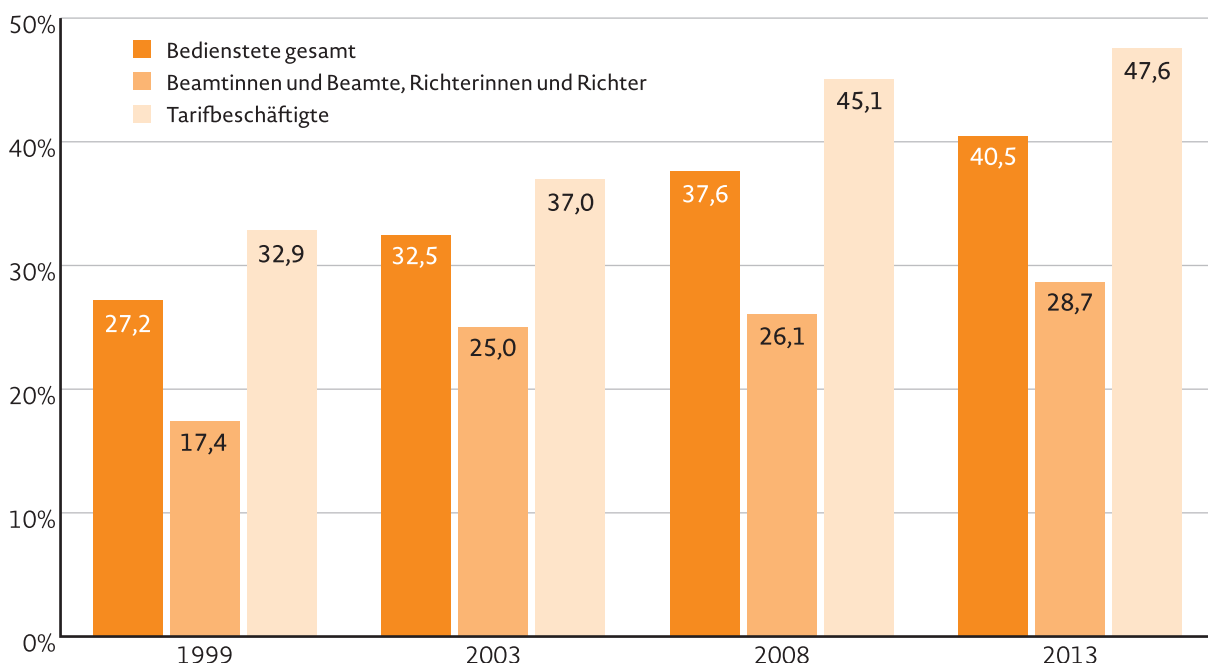
2.2.1 Teilzeitbeschäftigung in der gesamten öffentlichen Verwaltung

40,5 Prozent aller Bediensteten in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns arbeiteten 2013 in Teilzeit. Der Teilzeitanteil ist gegenüber dem Jahr 2008 weiter um 2,5 Prozentpunkte

gestiegen, allerdings weniger stark als in den vorhergehenden Berichtsperioden, wo die Zunahme fünf bzw. acht Prozentpunkte betrug.

Bei den Tarifbeschäftigten ist Teilzeitarbeit mit einem Anteil von 47,6 Prozent erheblich stärker verbreitet als bei Bediensteten im Beamten- und Richterungsverhältnis (28,7 %).

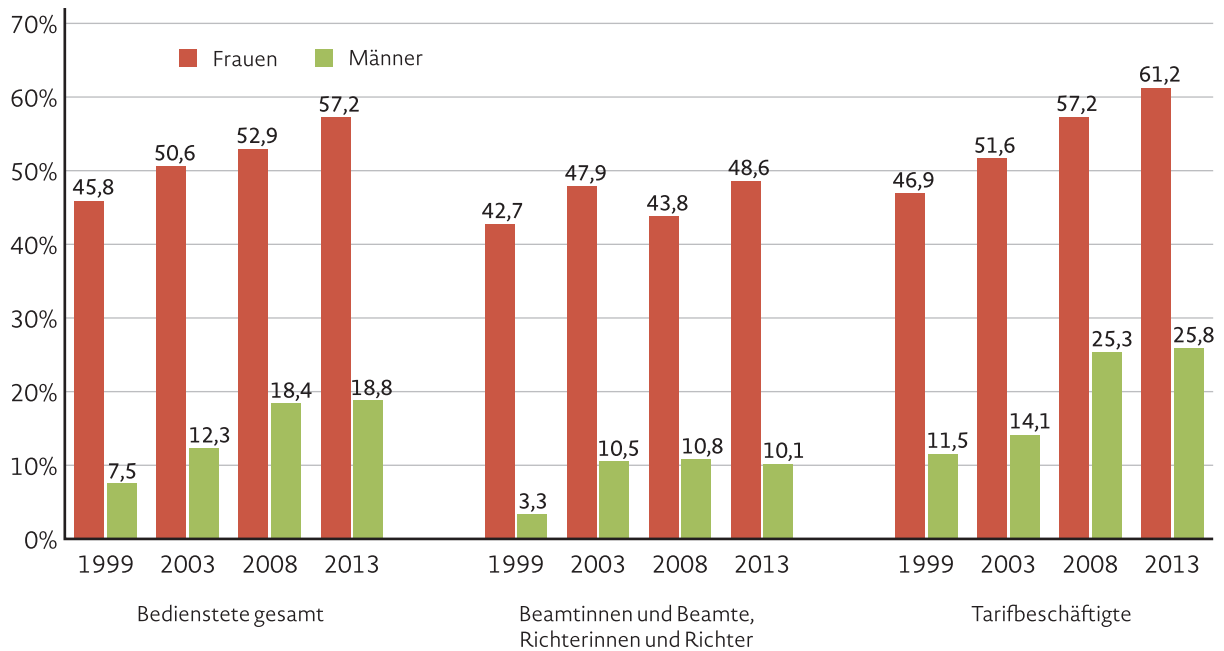
Abbildung 2-7: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns, 1999–2013, in Prozent



57,2 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit. Dieser Anteil ist erheblich größer als bei den Männern (18,8 %). Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist der Teilzeitanteil in den zurückliegenden 15 Jahren um gut elf Prozentpunkte gestiegen (Abbildung 2-8).

Unter den Tarifbeschäftigten liegt der Teilzeitanteil sowohl bei Frauen als auch bei Männern höher als bei Bediensteten im Beamten- oder Richterungsverhältnis.

Abbildung 2-8: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht, 1999–2013, in Prozent



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2015, Angaben einschließlich Altersteilzeit, ohne beurlaubtes Personal.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist umso höher, je niedriger die Qualifikationsebene ist. Geprägt wird dieses Gesamtbild ausschließlich durch die Erwerbsmuster der Frauen, bei denen die Teilzeitanteile mit steigender Qualifikationsebene kontinuierlich abnehmen. Bei Männern zeigt sich dagegen kein durchgehender Zusammenhang. Zwischen der 2. und 4. Qualifikationsebene nimmt der Anteil der Männer in Teilzeit – anders als bei Frauen – mit steigender Qualifikationsebene zu (Abbildung 2-9). Ein Grund hierfür ist eine verbreitetere Inanspruchnahme der Altersteilzeit-Regelung.

Insgesamt entfallen rund 80 Prozent aller Teilzeitarbeitsverhältnisse in der gesamten öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern auf Frauen (Tabelle 2-8). Diese Verteilung besteht gleichermaßen bei Bediensteten im Beamten- bzw. Richterungsverhältnis wie auch bei Tarifbeschäftigten. Gegenüber der vorangegangenen Berichtsperiode zeigt sich hier keine wesentliche Veränderung.

Abbildung 2-9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten (ohne geringfügig Beschäftigte) in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Qualifikationsebene und Geschlecht, 2013, in Prozent

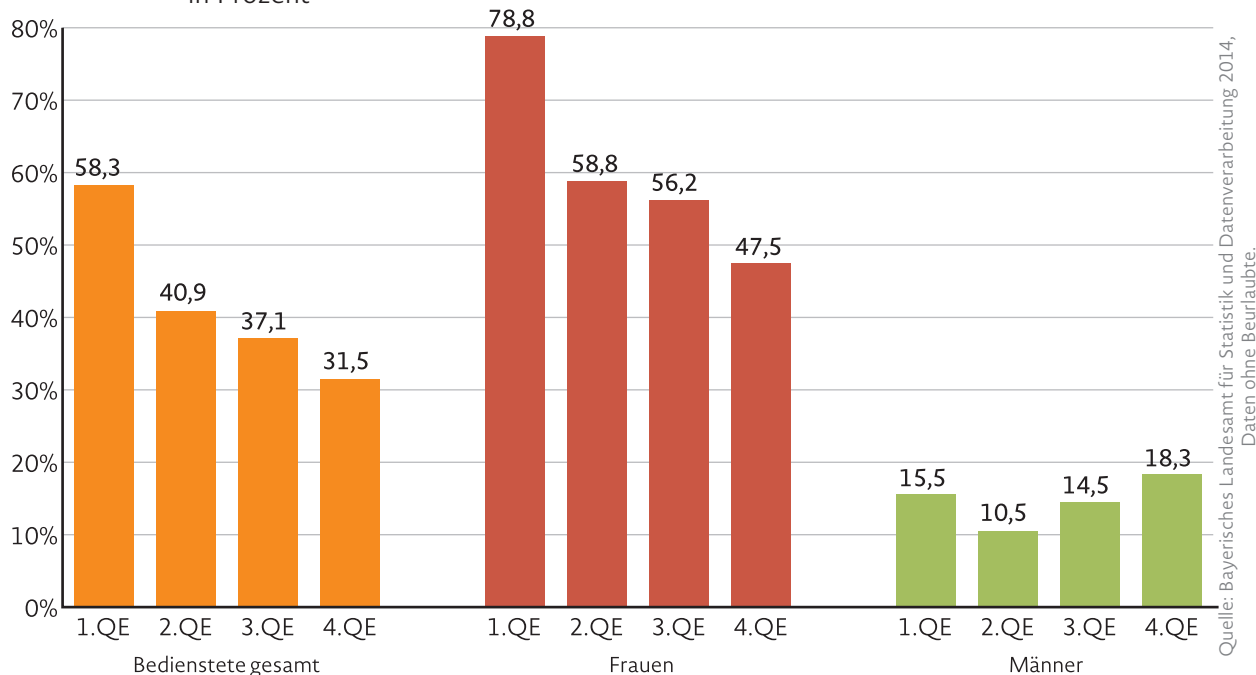


Tabelle 2-8: Bedienstete der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit nach Laufbahngruppen bzw. Qualifikationsebenen und Art des Dienstverhältnisses, 2013

Qualifikationsebene*	Bedienstete in Teilzeit gesamt			Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter			Tarifbeschäftigte		
	gesamt	davon Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen-Anteil
4. Qualifikationsebene*	41.078	27.937	68,0	23.419	17.466	74,6	17.659	10.471	59,3
3. Qualifikationsebene*	72.966	59.852	82,0	41.103	35.222	85,7	31.863	24.630	77,3
2. Qualifikationsebene*	80.541	72.890	90,5	6.811	5.709	83,8	73.730	67.181	91,1
1. Qualifikationsebene*	34.423	31.451	91,4	7	5	71,4	34.416	31.446	91,4
Auszubildende	186	163	87,6	3	3	100,0	183	160	87,4
geringfügig Beschäftigte	35.540	19.844	55,8	–	–	–	35.540	19.844	55,8
Gesamt**	268.191	214.063	79,8	71.343	58.405	81,9	196.848	155.658	79,1

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2014, Angaben einschließlich Altersteilzeit, ohne Beurlaubte.

* Den in der Tabelle ausgewiesenen Qualifikationsebenen (QE) sind folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche zugeordnet: 4. QE: ab A13 bzw. E13 und vglb., 3. QE: A9–A12 bzw. E9–E12 und vglb., 2. QE: A6–A8 bzw. E5–E8 und vglb., 1. QE: bis A5 bzw. E4 und vglb.

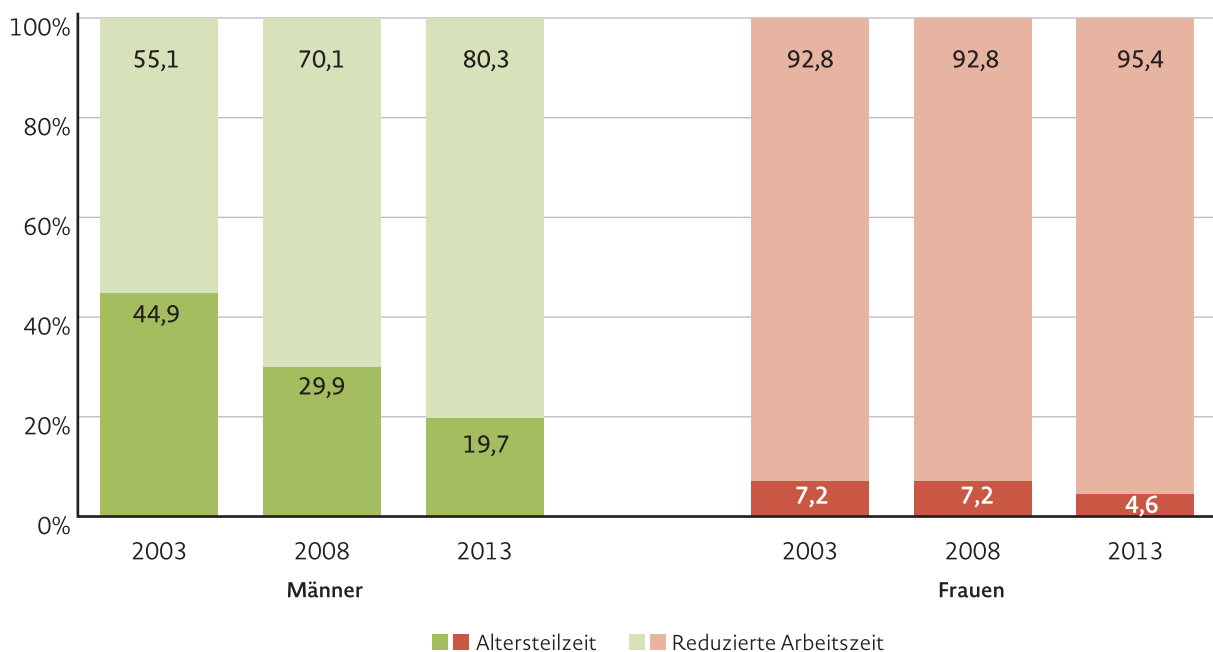
** In der Summenzeile sind zusätzlich die keiner Qualifikationsebene zuordenbaren Tarifbeschäftigten enthalten.

Auf der 1. und 2. Qualifikationsebene ist der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten mit über 90 Prozent überdurchschnittlich hoch. Mit weiter steigendem Qualifikationsniveau nimmt der Anteil der Männer unter den Teilzeitbeschäftigten zu. Unter den geringfügig Beschäftigten stellen Frauen mit knapp 56 Prozent die Mehrheit.

2.2.1.1 Bedienstete in Altersteilzeit

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen ist in der öffentlichen Verwaltung in Bayern insgesamt rückläufig. Die Anzahl der Bediensteten in Altersteilzeit ist von über 29.000 Personen im Jahr 2008 auf knapp 20.600 Personen im Jahr 2013 deutlich zurückgegangen. Der Anteil der Männer in Altersteilzeit an allen Männern in Teilzeit ist von 45 Prozent im Jahr 2003 auf 20 Prozent gesunken. Auch bei den Frauen zeigt sich ein geringfügiger Rückgang der Altersteilzeit auf unter fünf Prozent (Abbildung 2-10).

Abbildung 2-10: Bedienstete in Teilzeit in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Teilzeit Gesamt und Altersteilzeit und Geschlecht, 2003–2013, in Prozent



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2014, Daten ohne Beurlaubte.

Bei teilzeitbeschäftigten Männern im Beamten- und Richterverhältnis ist Altersteilzeit dennoch nach wie vor verbreitet: Hier entfallen 43 Prozent aller Teilzeitarbeitsverhältnisse auf Alterssteilzeitmodelle (ohne Abbildung). Auch hier ist allerdings eine stark rückläufige Entwicklung zu erkennen. 2003 entfielen bei Männern im Beamten- und Richterverhältnis noch knapp 70 Prozent der Teilzeitverhältnisse auf Alterssteilzeit.

Der Frauenanteil unter den Bediensteten in Alterssteilzeit-Modellen ist – vor allem aufgrund der stark rückläufigen Anzahl der Männer in Alterssteilzeit – gegenüber den zurückliegenden Berichtsperioden weiter gestiegen und liegt nunmehr bei 48,1 Prozent. Bei Bediensteten im Beamten- und Richterverhältnis ist der Frauenanteil an den Personen in Alterssteilzeit um 9,4 Prozentpunkte deutlich gestiegen, bei den Tarifbeschäftigten dagegen leicht gesunken (–2,3 Prozentpunkte, Tabelle 2-9).

Tabelle 2-9: Bedienstete in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Altersteilzeit, 1999–2013

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete 2013		Frauenanteil in Prozent		
	gesamt	davon Frauen	2003	2008	2013
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	9.278	3.627	27,7	29,7	39,1
Tarifbeschäftigte	11.297	6.265	65,1	57,8	55,5
Gesamt	20.575	9.892	42,4	46,5	48,1

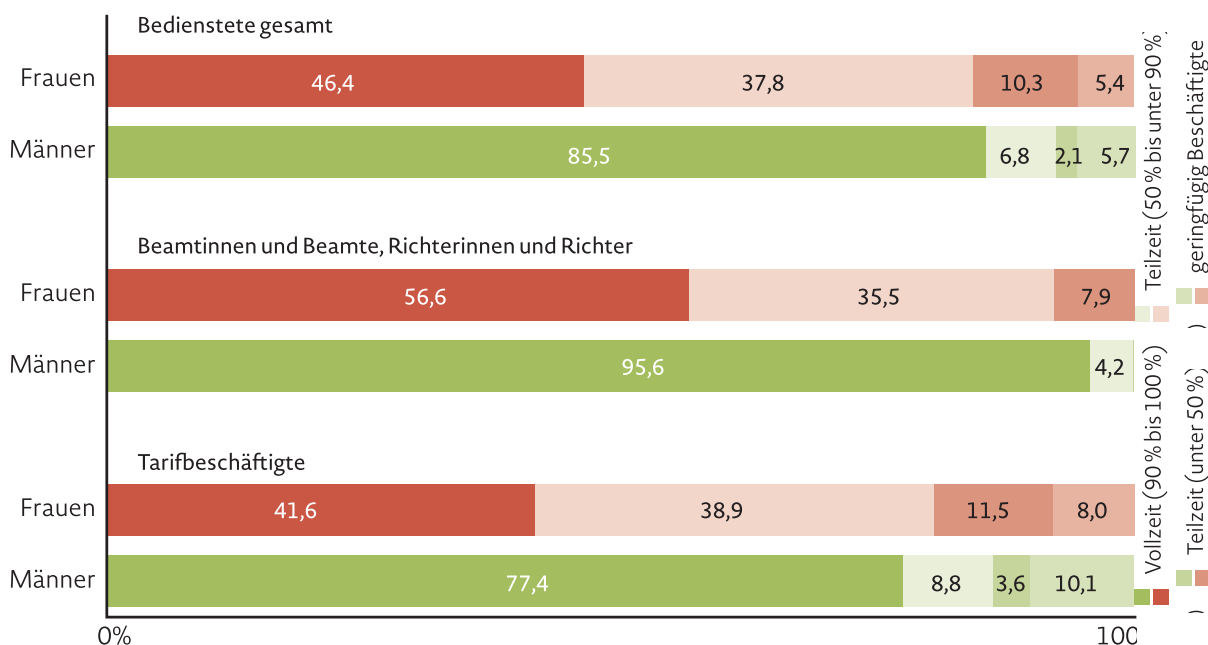
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2014.

2.2.1.2 Arbeitszeitumfang der Bediensteten in der gesamten öffentlichen Verwaltung

In Abbildung 2-11 wird zur genaueren Darstellung der Arbeitszeitumfänge eine gegenüber den vorhergehenden Abschnitten andere Abgrenzung ausgewiesen: Als Vollzeit werden im Sinne einer vollzeitnahen Arbeitszeit die Arbeitszeitumfänge zwischen 90 und 100 Prozent dargestellt. Bedienstete in Altersteilzeit sind bei dieser Auswertung nicht berücksichtigt.

Die Anteile der geringfügig Beschäftigten an den Bediensteten in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns sind bei Männern und Frauen mit 5,7 Prozent bzw. 5,4 Prozent etwa gleich groß. Außerhalb der geringfügigen Beschäftigung sind Teilzeitumfänge unter 50 Prozent bei Frauen dagegen deutlich häufiger verbreitet, ebenso wie Teilzeit zwischen 50 und 90 Prozent.

Abbildung 2-11: Bedienstete in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Arbeitszeitumfang, 2013, in Prozent



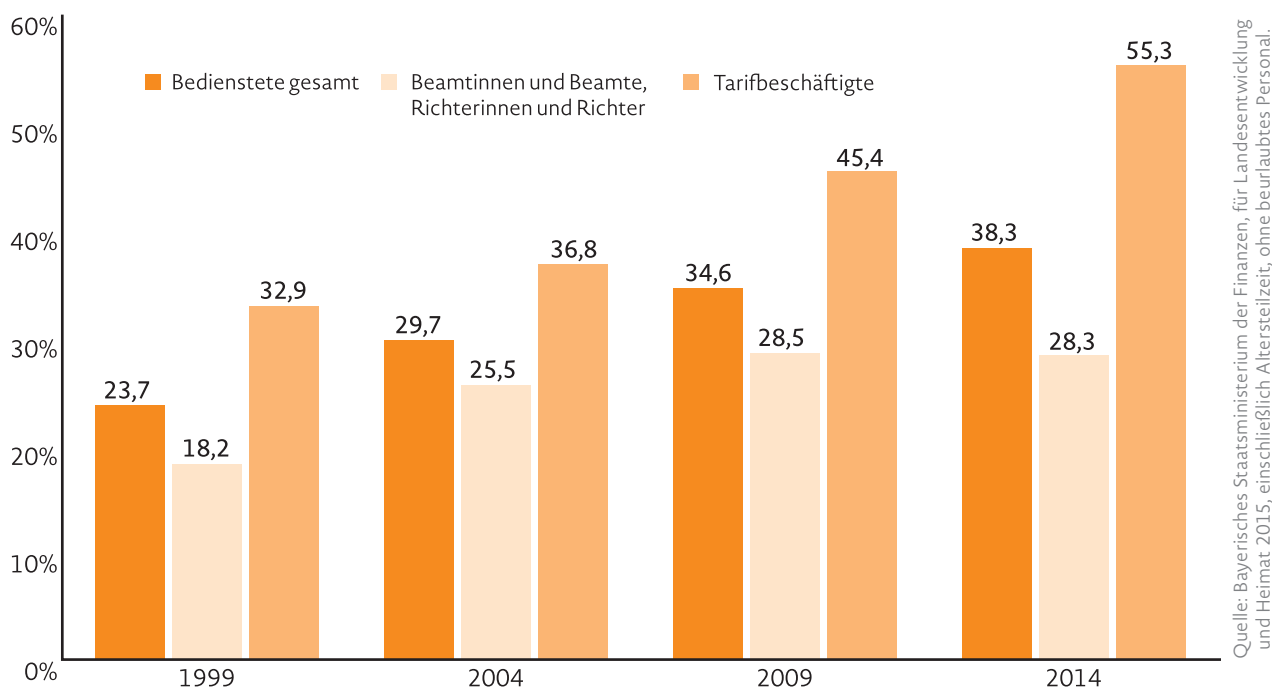
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2014, Daten ohne Beurlaubte und Bedienstete in Altersteilzeit.

2.2.2 Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern

Im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern liegt im Jahr 2014 der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 38,3 Prozent und ist damit wie in den Berichtsjahren zuvor weiter gestiegen. Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten mit 129.629 Personen ist gegenüber 2009 um knapp 20.000 angestiegen (2009: 109.691 Personen).¹⁰

Die Zunahme des Teilzeitbeschäftigten-Anteils erfolgte in den zurückliegenden 15 Jahren in erster Linie bei den Tarifbeschäftigten, wo der Anteil um 22,4 Prozentpunkte gestiegen ist. Bei den Bediensteten im Beamten- und Richterverhältnis hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im gleichen Zeitraum lediglich um 10,1 Prozentpunkte zugenommen und ist in den letzten zehn Jahren weitgehend stabil geblieben (Abbildung 2-12).

Abbildung 2-12: Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern, 1999–2014, in Prozent



Mit einem Anteil von 54,7 Prozent sind über die Hälfte der Frauen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Teilzeit beschäftigt (Abbildung 2-13). Unter den Männern arbeiten 20,3 Prozent in Teilzeit.

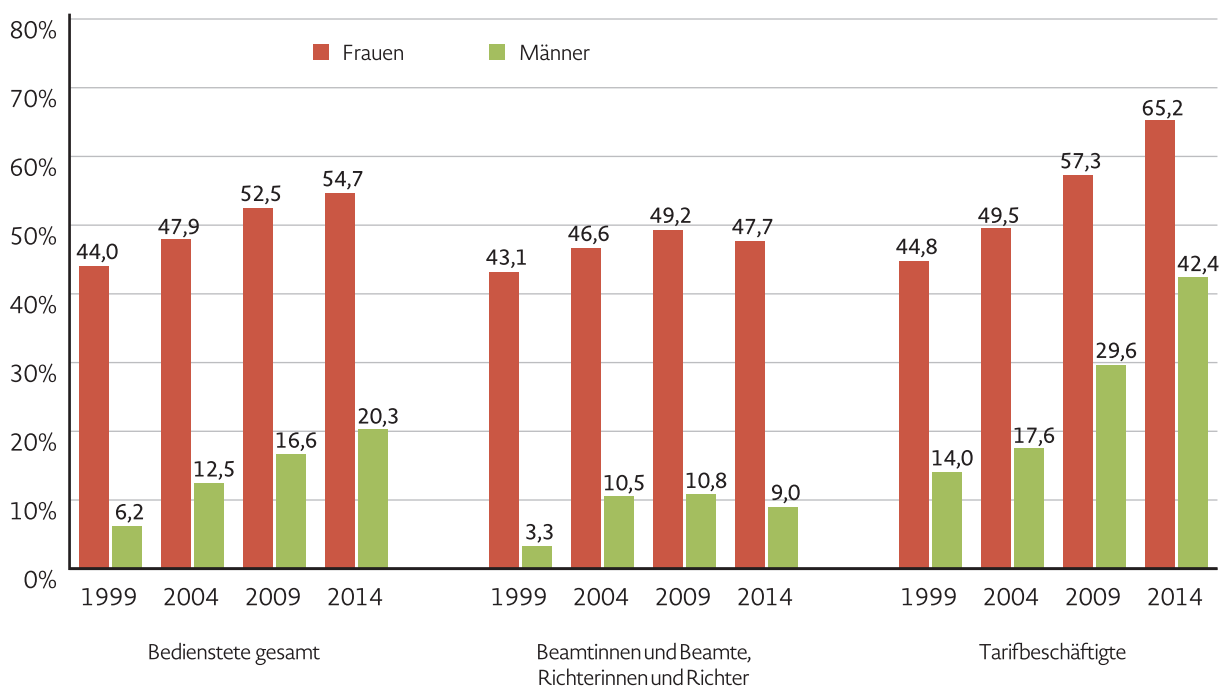
Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen hat die Teilzeitbeschäftigung seit 1999 kontinuierlich zugenommen, wobei der Anstieg bei den Männern mit 14,1 Prozentpunkten

etwas stärker als bei den Frauen (10,7 Prozentpunkte) ausgefallen ist.

Sowohl bei Männern als auch bei Frauen ist die Zunahme des Teilzeit-Anteils seit 1999 weit überwiegend im Bereich der tarifbeschäftigten Bediensteten erfolgt, während beim beamteten und richterlichen Personal die Anteile der Teilzeitbeschäftigten seit 2004 weitgehend konstant geblieben sind.

¹⁰ Die Situation der Teilzeitarbeit in Führungspositionen wird in Kapitel 2.3.4 ausführlich gesondert dargestellt.

Abbildung 2-13: Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht, 1999–2014, in Prozent

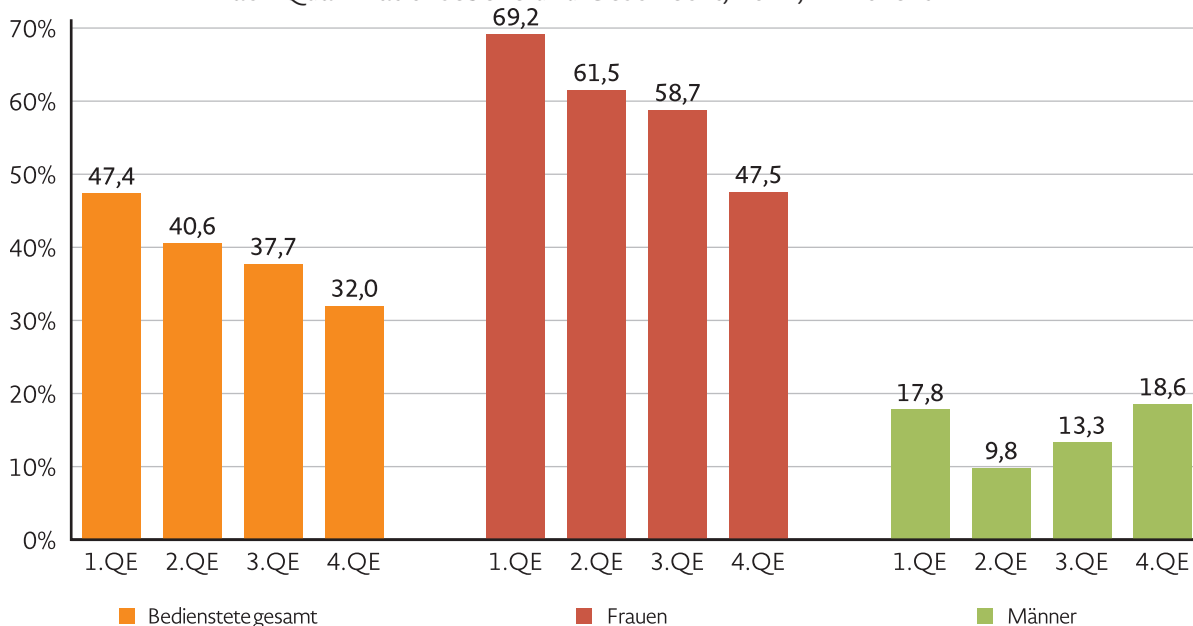


Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 2015, einschließlich Altersteilzeit; ohne beurlaubtes Personal.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist umso höher, je niedriger die Qualifikationsebene ist (Abbildung 2-14). Geprägt wird dieses Gesamtbild ausschließlich durch die Erwerbsmuster der Frauen, bei denen die Teilzeitanteile mit steigender Qualifikationsebene kontinuierlich abnehmen. Bei Männern zeigt sich dagegen kein durchgehender

der Zusammenhang. Zwischen der 2. und 4. Qualifikationsebene nimmt der Anteil der Männer in Teilzeit – anders als bei Frauen – mit steigender Qualifikationsebene zu. Ein Grund hierfür ist eine stärker verbreitete Inanspruchnahme der Altersteilzeit-Regelung.

Abbildung 2-14: Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Qualifikationsebene und Geschlecht, 2014, in Prozent



Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 2015, ohne beurlaubtes Personal.

Insgesamt sind 74,8 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der Verwaltung des Freistaates Bayern weiblich (Tabelle 2-10). Besonders hoch ist der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten auf der 2. Qualifikationsebene (90,2 %). Mit Aus-

nahme der – personell vergleichsweise gering besetzten – 1. Qualifikationsebene nimmt der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten mit steigender Qualifikation ab. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Tarifbeschäftigten.

Tabelle 2-10: Bedienstete im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Teilzeit nach Besoldungs- und Entgeltbereichen und Art des Dienstverhältnisses, 2014

Qualifikationsebene*	Bedienstete in Teilzeit gesamt			Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter			Tarifbeschäftigte		
	gesamt	davon Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen-Anteil
4. Qualifikationsebene*	34.340	23.701	69,0	20.211	15.789	78,1	14.129	7.912	56,0
3. Qualifikationsebene*	44.739	37.449	83,7	35.282	30.957	87,7	9.457	6.492	68,6
2. Qualifikationsebene*	24.213	21.834	90,2	4.829	3.990	82,6	19.384	17.844	92,1
1. Qualifikationsebene*	3.397	2.857	84,1	29	13	44,8	3.368	2.844	84,4
Auszubildende	95	83	87,4	1	1	100,0	94	82	87,2
nicht zuordenbar / geringfügig Beschäftigte	22.845	11.085	48,5	-	-	-	22.845	11.085	48,5
Gesamt**	129.629	97.009	74,8	60.352	50.750	84,1	69.277	46.259	66,8

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 2015, einschließlich Altersteilzeit, ohne beurlaubtes Personal.

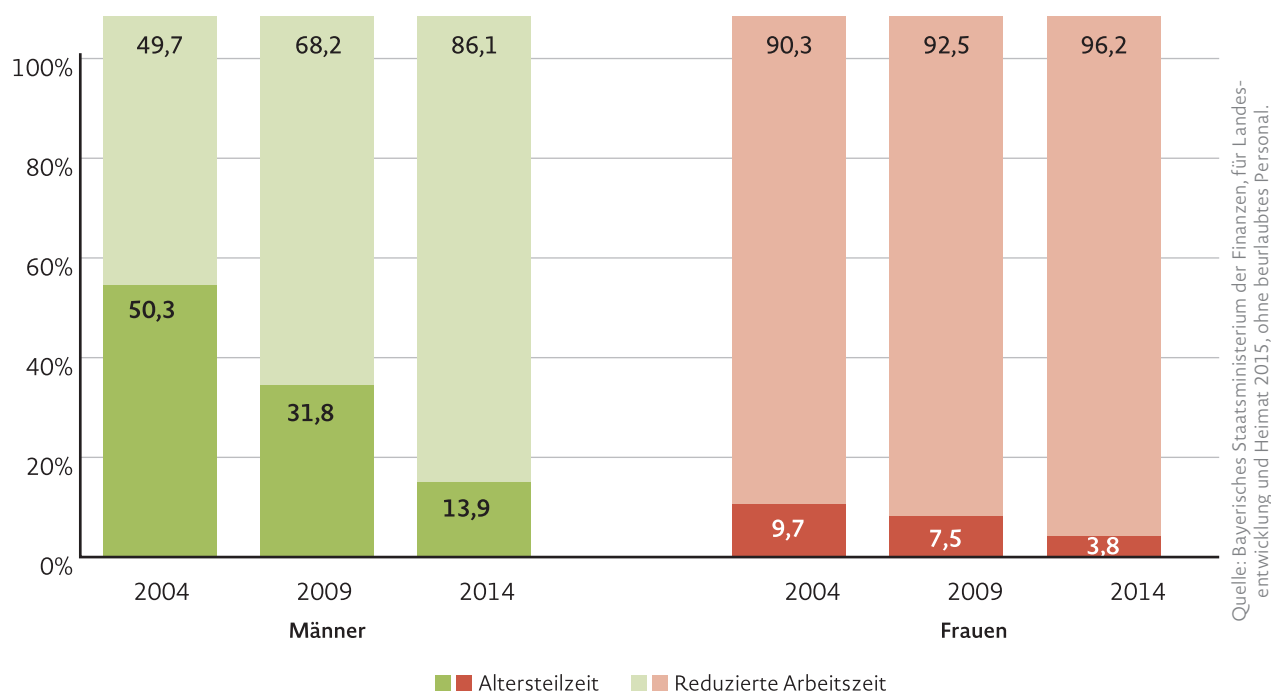
* Den in der Tabelle ausgewiesenen Qualifikationsebenen (QE) sind folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche zugeordnet: 4. QE: ab A13 bzw. E13 und vglb., 3. QE: A9–A12 bzw. E9–E12 und vglb., 2. QE: A6–A8 bzw. E5–E8 und vglb., 1. QE: bis A5 bzw. E4 und vglb.

2.2.2.1 Bedienstete in Altersteilzeit im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern

Wie in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns hat auch bei den Bediensteten des Freistaates die Verbreitung von Altersteilzeit in den zurückliegenden zehn Jahren stark abgenommen. Die Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit ist zwischen 2004 und 2014 von 17.689 Personen um mehr als die Hälfte auf 8.257 Personen gesunken. Insbesondere bei

Männern hat die Altersteilzeit als Teilzeitmodell an Bedeutung verloren: Entfiel 2004 noch die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse bei Männern auf Altersteilzeit, liegt der Anteil nunmehr noch bei knapp 14 Prozent. Bei Frauen, bei denen Altersteilzeit bereits 2004 mit einem Anteil von knapp 10 Prozent an allen Teilzeitarbeitsverhältnissen eine untergeordnete Rolle spielte, ist die Bedeutung ebenfalls rückläufig (Abbildung 2-15).

Abbildung 2-15: Bedienstete in Teilzeit im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Art des Teilzeitmodells und Geschlecht, 2004–2014, in Prozent



Vor allem aufgrund der stark rückläufigen Zahl der Männer in Altersteilzeit ist der Frauenanteil unter den Bediensteten in Altersteilzeit gestiegen. Die Zunahme des Frauenanteils in Alters-

teilzeit erfolgte dabei ausschließlich beim beamteten und richterlichen Personal, während bei den Tarifbeschäftigten in Altersteilzeit der Frauenanteil gesunken ist. (Tabelle 2-11).

Tabelle 2-11: Bedienstete im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Altersteilzeit, 2004–2014

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete 2014		Frauenanteil in Prozent		
	gesamt	davon Frauen	2004	2009	2014
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	6.284	2.590	31,0	33,1	41,2
Tarifbeschäftigte	1.973	1.126	64,3	62,2	57,1
Gesamt	8.257	3.716	40,8	42,7	45,0

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 2015, ohne beurlaubtes Personal.

2.2.3 Ergebnisse der Dienststellenbefragung zur Teilzeitarbeit

Über die Personaldaten-Auswertung hinaus wurden ergänzende Informationen zum Umgang der Dienststellen mit Teilzeitarbeit im Rahmen der Online-Befragung der Dienststellenleitungen erhoben.

2.2.3.1 Ausschreibung von Stellen als teilzeitfähig

Mit einem Anteil von 97,7 Prozent haben nahezu alle an der Befragung beteiligten Dienststellen innerhalb der zurückliegenden fünf Jahre vakante Stellen neu besetzt. 98,3 Prozent dieser Dienststellen geben an, ihr Personal dabei immer oder oft mittels externer oder interner Ausschreibungsverfahren gesucht und ausgewählt zu haben.

Mit einem Anteil von 73,9 Prozent geben fast drei Viertel der ausschreibenden Dienststellen an, vakante Stellen immer mit Ausschreibungen unter Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle zu besetzen. Weitere 15,8 Prozent der ausschreibenden Dienststellen weisen nach eigener Auskunft bei Stellenbesetzungen oft auf die Teilzeitfähigkeit hin. Insbesondere innerhalb der Verwaltung des Freistaates und hier besonders ausgeprägt auf der unteren Verwaltungsebene ist die Ausschreibung zu besetzender Stellen als teilzeitfähig die Regel. Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sowie bei der mittelbaren Staatsverwaltung erfolgen die Stellenbesetzungen ebenfalls mehrheitlich durch Ausschreibungen mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle. Stellenbesetzungen ohne entsprechenden Hinweis sind jedoch häufiger als bei den Dienststellen des Freistaates.

Tabelle 2-12: Ausschreibungen mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, in Prozent

	Häufigkeit von Stellenausschreibungen mit Hinweis auf Teilzeitmöglichkeit			
	immer	oft	selten	nie
Dienststellen insgesamt	73,9	15,8	6,5	3,8
Dienststellen des Freistaates gesamt	84,2	9,0	3,3	3,6
Oberste Verwaltungsebene	53,8	38,5	7,7	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	75,9	18,1	3,4	2,6
Untere Verwaltungsebene	87,0	6,0	3,1	3,9
Mittelbare Staatsverwaltung	42,2	32,8	15,6	9,4
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	20,0	55,0	23,8	1,3

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Im Vergleich zu dem Vierten Bericht zeigt sich eine deutlich konsequentere Umsetzung des Art. 7 Abs. 2 BayGlG, der zum Hinweis auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit bei der Ausschreibung von Stellen verpflichtet. 2010 hatten lediglich 34,2 Prozent der Dienststellen bei Ausschreibungen immer und 36,3 Prozent oft auf die Teilzeitmöglichkeit hingewiesen.

2.2.3.2 Anträge auf Aufstockung von Teilzeit

In 87,5 Prozent der Dienststellen wurden Anträge auf Aufstockung einer Teilzeittätigkeit gestellt (2010: 90,6 %). Gemäß den Angaben der Dienststellen wurde den Anträgen weit überwiegend nachgekommen. 64,0 Prozent aller Dienststellen berichten, dass die Anträge immer erfolgreich waren, in weiteren 18,7 Prozent wurden die Anträge oft positiv beschieden. Abgelehnte Anträge bilden in allen Verwaltungsbereichen die Ausnahme.

Tabelle 2-13: Dienststellen mit Anträgen auf Aufstockung von Teilzeit sowie Erfolgshäufigkeit der Anträge nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, in Prozent

	Erfolgshäufigkeit der Anträge				Keine Anträge
	immer	oft	selten	nie	
Dienststellen insgesamt	64,0	18,7	3,9	0,9	12,5
Dienststellen des Freistaates gesamt	66,3	14,1	4,2	1,0	14,4
Oberste Verwaltungsebene	84,6	15,4	0,0	0,0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	72,0	21,1	1,8	0,0	5,1
Untere Verwaltungsebene	64,5	12,4	4,9	1,2	17,0
Mittelbare Staatsverwaltung	60,0	24,6	4,6	1,5	9,2
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	49,4	49,4	1,3	0,0	0,0

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Bereits 2010 berichtete der weitaus größte Teil der Dienststellen (82,4 %), dass Anträgen auf Aufstockung von Teilzeit immer oder überwiegend stattgegeben werde. Dieser Anteil ist

ungefähr gleich hoch geblieben. Stark gestiegen ist dabei der Anteil der Dienststellen, die angeben, dass Anträge immer positiv beschieden werden (2015: 64,0 %; 2010: 43,4 %).

2.3 Frauen und Männer in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern

In dem aktuellen Gleichstellungsbericht wurden die Analysen zu Bediensteten in Führungspositionen erstmalig unter Nutzung der Daten des landesweiten Personalverwaltungssystems Viva-Pro durchgeführt. Hierbei wurden – im Unterschied zum letzten Gleichstellungsbericht – die Führungskräfte von den Ressorts anhand ihrer zum Teil standardisiert vorliegenden Funktionsbezeichnung identifiziert und den jeweiligen Führungsebenen zugeordnet. Für die Landratsämter war über Viva-Pro keine Ausweisung der dort tätigen staatlichen Führungskräfte möglich. Eine entsprechende Erhebung erfolgte daher über die Online-Befragung der Landratsämter.

Die Zuordnung zu einer Führungsposition setzt dabei voraus, dass dauerhaft eine Funktion mit fachlichen, personellen und finanziellen Weisungs- bzw. Entscheidungsbefugnissen ausgeübt wird.

Aufgrund der Besonderheiten im Kultusbereich wurde nach Vorgaben des Kultusministeriums für Schulen jedoch ausschließlich eine Funktionszuordnung vorgenommen, die auch Positionen ohne notwendig eigenverantworteten Zuständigkeitsbereich einschließt, wie z. B. stellvertretende Schulleitung oder Mitarbeiter oder Mitarbeiterin einer Schulleitung.

Zur differenzierten Analyse wurde bei den Führungskräften neben der Verwaltungsebene auch die Führungsebene erhoben. Die Zuordnung erfolgte durch die Ressorts unter Berücksichtigung der entsprechenden Funktionen. Zum besseren Verständnis sind in Tabelle 2-14 die Zuordnungen beispielhaft dargestellt.

Tabelle 2-14: Zuordnung der Führungsfunktionen zu Führungsebenen nach Verwaltungsebene bzw. Dienstbereich (Beispiele, ohne Landratsämter)

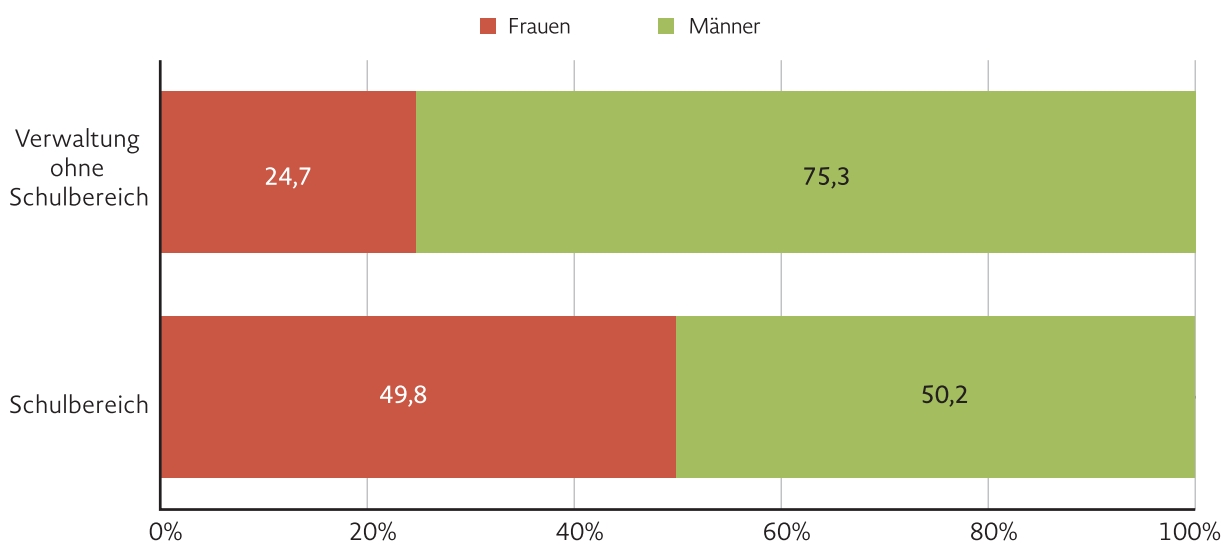
	1. Führungsebene	2. Führungsebene	3. Führungsebene
Oberste Verwaltungsebene	Amtschef/-in	Abteilungsleiter/-in	Referatsleiter/-in
Mittlere Verwaltungsebene	Regierungspräsident/-in, Präsident/-in	Vizepräsident/-in, Abteilungsleiter/-in, Dienstleiter/-in des Oberlandesgerichts	Referatsleiter/-in, Sachgebietsleiter/-in, Geschäftsstellenleiter/-in
Untere Verwaltungsebene	Dienststellenleiter/-in, Direktor/-in	Abteilungsleiter/-in, Geschäftsleiter/-in, 1. und 2. Vors. Richter	Amtsleiter/-in, Referatsleiter/-in, weitere aufsichtführende Richter/-in
Schulbereich	Leiter/-in Gymnasium, Realschule, Fachoberschule, Berufsschule, Schulamt	Leiter/-in Grund- und Mittelschule, stellv. Leitung sonstige Schulen, Schulamt	stellv. Leitung Grund- und Mittelschule, erweiterte Schulleitung sonstige Schulen

Aufgrund der geänderten Methodik bei der Erfassung der Führungspositionen sind die im Folgenden dargestellten Analysen nicht mit den vorhergehenden Gleichstellungsberichten vergleichbar. Die Daten wurden zum Stichtag 31.12.2013 ausgewertet. Eine Auswertung für weiter zurückliegende Stichtage war aus Gründen der Datenverfügbarkeit nicht für alle Ressorts und insbesondere nicht für den Schulbereich möglich. Aus den vorliegenden Daten lässt sich mit den genannten Einschränkungen auf einen Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen in den zurückliegenden fünf Jahren schließen.

Insgesamt wurden im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern 15.772 Führungspositionen erfasst. Über die Hälfte dieser Führungspositionen (8.024) entfallen auf den Schulbereich. Aktuell werden 37,4 Prozent der erfassten Führungspositionen in der Verwaltung des Freistaates Bayern von Frauen ausgeübt (vgl. Tabelle 2-15).

In den verschiedenen Dienstbereichen der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern weichen die Frauenanteile in Führungspositionen – wie mit Blick auf die unterschiedliche Personalstruktur zu erwarten – erheblich voneinander ab. Im Schulbereich liegt der Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt bei 49,8 Prozent, in der übrigen Verwaltung bei 24,7 Prozent.

Abbildung 2-16: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Dienstbereichen, 2014, in Prozent

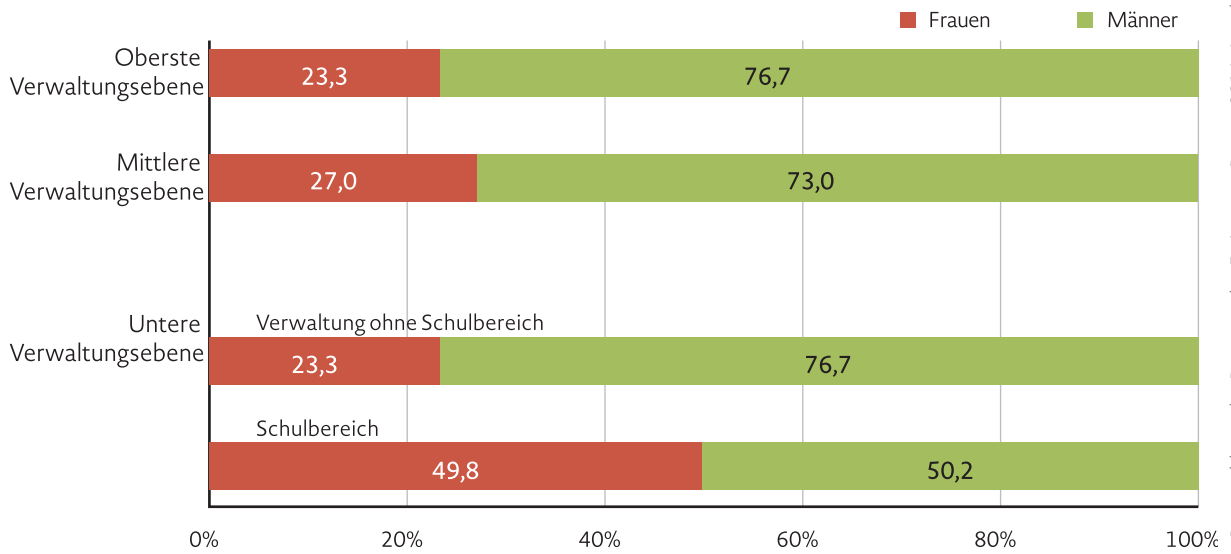


Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beurteilbares Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

Nach Verwaltungsebenen differenziert liegt der Frauenanteil in Führungspositionen auf der mittleren Verwaltungsebene höher als auf der obersten Verwaltungsebene (Abbildung 2-17). Auf der unteren Verwaltungsebene zeigt sich beim Frauenanteil in Führungspositionen ein

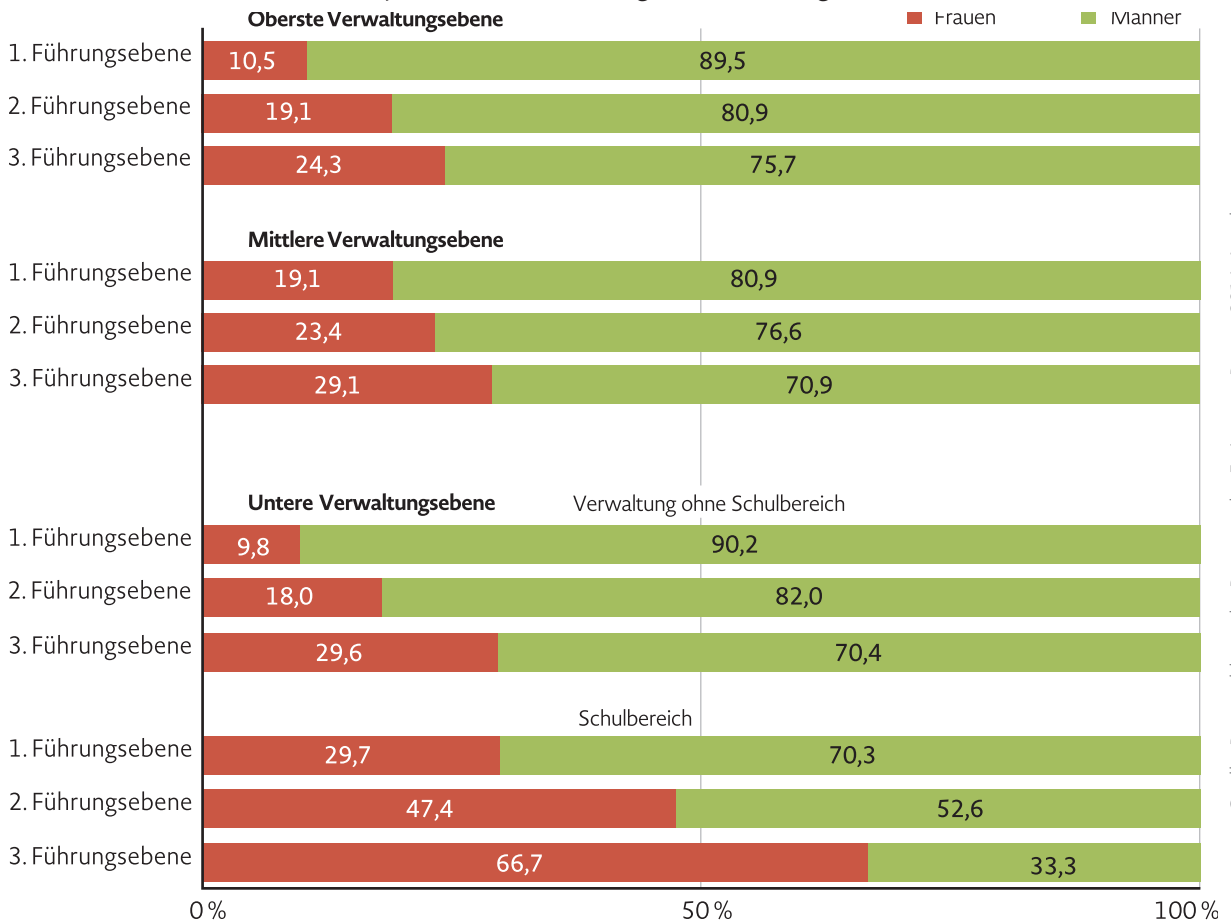
erheblicher Unterschied zwischen dem Schulbereich und der übrigen Verwaltung. Ohne Berücksichtigung des Schulbereichs liegt der Frauenanteil in Führungspositionen in der unteren Verwaltungsebene auf exakt gleichem Niveau wie auf der obersten Verwaltungsebene.

Abbildung 2-17: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungsebene, 2014, in Prozent



Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne
beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

Abbildung 2-18: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene, 2014, in Prozent



Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben
ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Differenziert nach Führungsebenen nimmt in sämtlichen Verwaltungsebenen wie auch im Schulbereich der Frauenanteil mit steigender Führungsebene ab (Abbildung 2-18).

In der Verwaltung ohne Schulbereich liegt der Frauenanteil in Führungspositionen der 1. und 2. Führungsebene auf der unteren Verwaltungsebene verglichen mit den anderen Verwaltungsebenen am niedrigsten: Mit 9,8 Prozent bzw. 18,0 Prozent ist der Frauenanteil hier noch etwas geringer als auf der obersten Verwaltungsebene (Abbildung 2-18).

In Tabelle 2-15 sind die Zahlen der Frauen und Männer in Führungspositionen im Einzelnen aufgeführt. Zu bemerken ist, dass innerhalb der Verwaltung ohne den Schulbereich die meisten Führungspositionen auf der dritten Führungsebene angesiedelt sind. Im Schulbereich ist dagegen die zweite Führungsebene personell am stärksten besetzt. Auch hierin unterscheidet sich der Schulbereich strukturell von der übrigen Verwaltung, was bei einer vergleichenden Betrachtung zu berücksichtigen ist.

Tabelle 2-15: Frauenanteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene, 2014

Verwaltungs-/ Führungsebene	Führungskräfte gesamt	Frauen in Führungspositionen	Frauenanteil in Führungspositionen (Prozent)
Oberste Verwaltungsebene	785	183	23,3
1. Führungsebene	19	2	10,5
2. Führungsebene	94	18	19,1
3. Führungsebene	672	163	24,3
Mittlere Verwaltungsebene	2.930	792	27,0
1. Führungsebene	209	40	19,1
2. Führungsebene	689	161	23,4
3. Führungsebene	2.032	591	29,1
Untere Verwaltungsebene	12.057	4.931	40,9
Untere Verwaltungsebene ohne Schulbereich	4.033	939	23,3
1. Führungsebene	792	78	9,8
2. Führungsebene	841	151	18,0
3. Führungsebene	2.400	710	29,6
Schulbereich	8.024	3.992	49,8
1. Führungsebene	1.153	343	29,7
2. Führungsebene	4.842	2.295	47,4
3. Führungsebene	2.029	1.354	66,7
Öffentlicher Dienst des Freistaates Bayern gesamt	15.772	5.906	37,4
Öffentlicher Dienst ohne Schulbereich	7.748	1.914	24,7

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beurteilbares Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

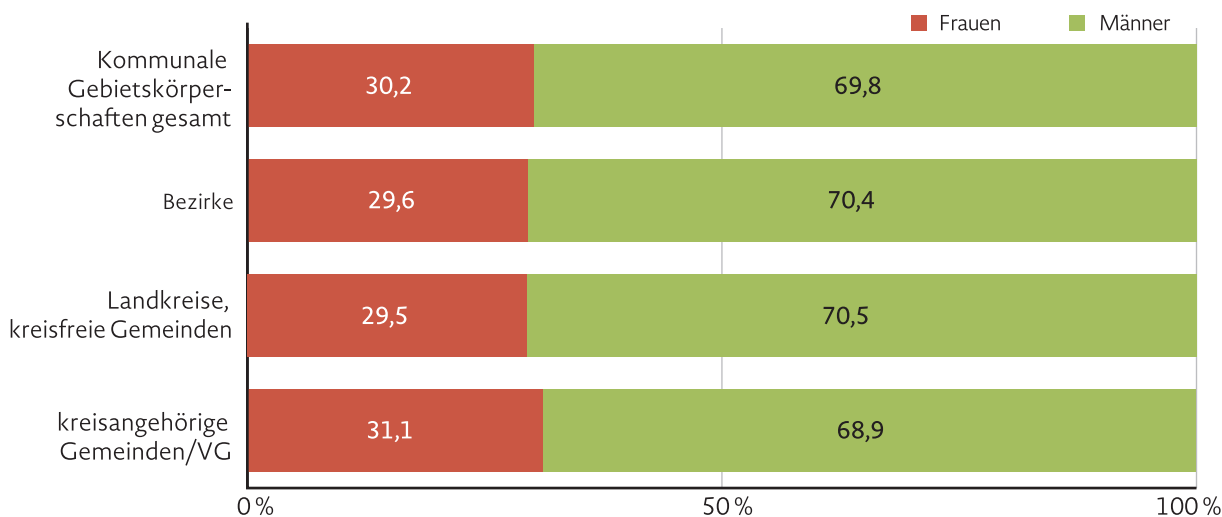
Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der kommunalen Gebietskörperschaften

Bei der Definition der Führungspositionen in den kommunalen Gebietskörperschaften sind durch Wahlen bestimmte Führungspositionen – d.h. Bezirkstagspräsident/-in, Landrat/-rätin und (Ober-)Bürgermeister/-in – nicht berücksichtigt. Als 1. Führungsebene ist die oberste, nicht von Wahlbeamtinnen oder Wahlbeamten ausgeübte Ebene, als 2. und 3. Führungsebene die der

1. Führungsebene nachgeordneten Ebenen dargestellt.¹¹

Bei den kommunalen Gebietskörperschaften liegt der Frauenanteil in Führungspositionen nach den Ergebnissen der Online-Befragung bei 30,2 Prozent. Zwischen Bezirken, Landkreisen sowie kreisfreien wie auch kreisangehörigen Gemeinden bestehen dabei nur geringfügige Unterschiede (Abbildung 2-19).

Abbildung 2-19: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, 2015, Berechnung Prognos.

Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt bei den kommunalen Gebietskörperschaften damit niedriger als in der Verwaltung des Freistaates Bayern (inklusive Schulbereich 37,4 %, vgl. Tabelle 2-15) – obwohl der Anteil der Frauen an allen Bediensteten mit 56,8 Prozent bei den kommunalen Gebietskörperschaften über dem Frauenanteil der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern (52,4 %, vgl. Tabelle 2-5) liegt.

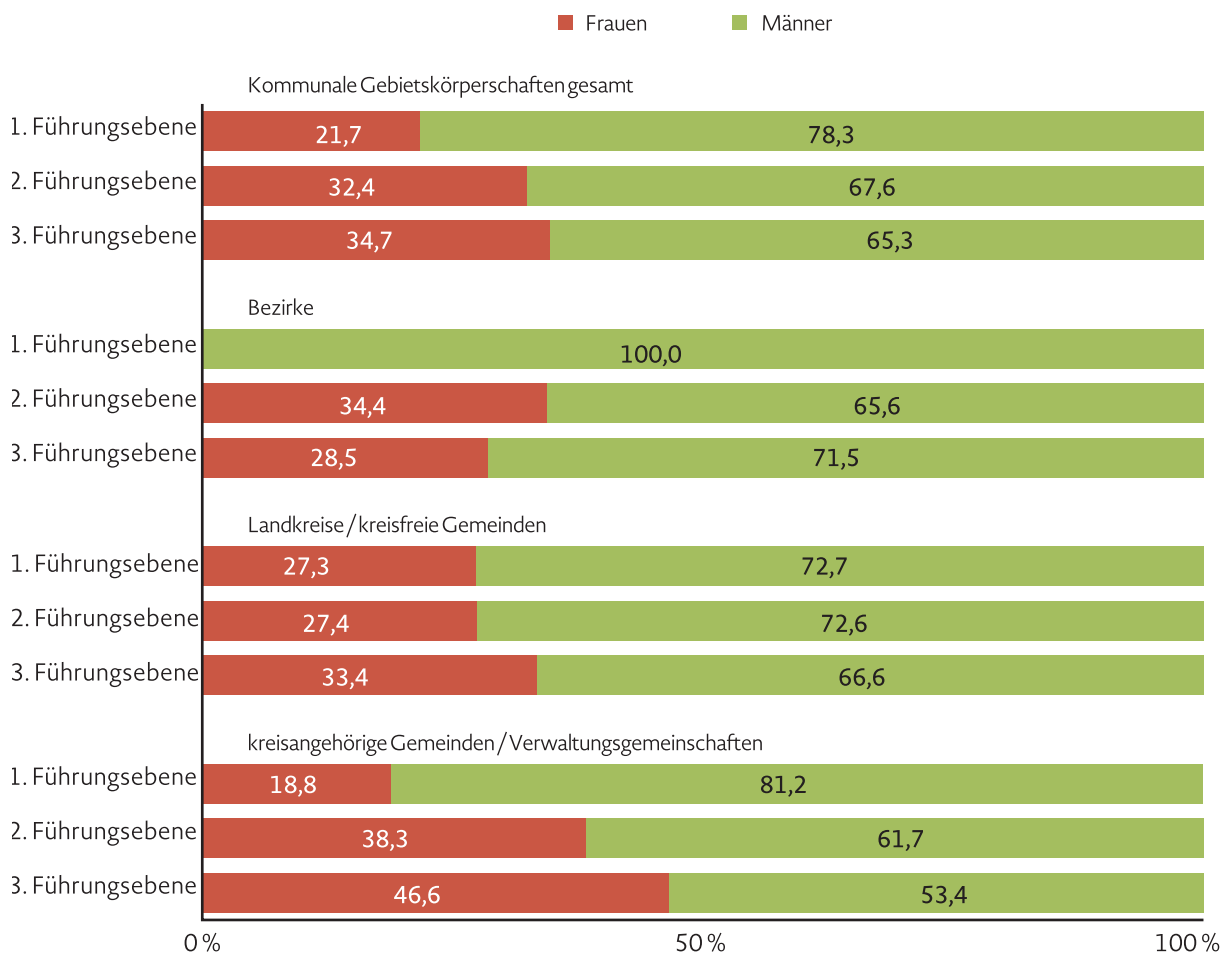
Eine Betrachtung nach den unterschiedlichen Führungsebenen zeigt, dass bei den kommunalen Gebietskörperschaften insgesamt der Frauenanteil mit steigender Führungsebene

abnimmt (Abbildung 2-20).¹² Für die verschiedenen Ebenen der kommunalen Verwaltung zeigt sich dabei kein einheitliches Bild: Während bei den Landkreisen und kreisfreien Gemeinden die Frauenanteile auf der 1. und 2. Führungsebene etwa gleich hoch liegen, ist der Frauenanteil bei den Bezirken und kreisangehörigen Gemeinden auf der 1. Führungsebene niedriger als auf der 2. Führungsebene. In den Bezirken sind Frauen dabei auf der 2. Führungsebene häufiger vertreten als auf der 3. Führungsebene. Auf den insgesamt sieben Dienstposten der 1. Führungsebene der Bezirke sind nach den Ergebnissen der Erhebung ausschließlich Männer tätig.

¹¹ Das bei der Online-Befragung der kommunalen Gebietskörperschaften beigefügte Schreiben zur Zuordnung der Führungsebenen ist dem Bericht im Anhang beigefügt.

¹² Eine gesonderte, näherungsweise Auswertung des StMI ergab, dass der Frauenanteil bei den vom Staat zugewiesenen Juristinnen und Juristen in der 1. Führungsebene der Landratsämter bei gut 50 Prozent liegt. Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethode und Datenquelle sind diese Daten nicht unmittelbar mit den in Abbildung 2-20 ausgewiesenen Werten vergleichbar.

Abbildung 2-20: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern nach Führungsebenen, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, 2015, Berechnung Prognos.

2.3.1 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen in den obersten Dienstbehörden beim Freistaat Bayern

Im folgenden Abschnitt werden die Frauen und Männeranteile in den obersten Dienstbehörden des Freistaates in den Blick genommen. Über sämtliche Ressorts hinweg liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen in den obersten Dienstbehörden bei 23,3 Prozent (vgl. Tabelle 2-15). Je niedriger die Führungsebene, desto höher liegt der Anteil der Frauen: Auf der 1. Führungsebene sind 10,5 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt, auf der

2. Führungsebene sind es 19,1 Prozent und auf der 3. Führungsebene 24,3 Prozent.¹³

Die ressortspezifischen Anteile der Frauen und Männer in Führungspositionen in den obersten Dienstbehörden des Freistaates wurden durch das Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat für das Jahr 2012 im Rahmen der Beantwortung einer Schriftlichen Anfrage im Bayerischen Landtag¹⁴ ermittelt. Bei den für den vorliegenden Gleichstellungsbericht durchgeführten Erhebungen wurde aus Datenschutzgründen auf eine Differenzierung nach

¹³ Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014, Berechnung Prognos. Vgl. Tabelle 2-15.

¹⁴ Bayerischer Landtag, Drucksache 17/363 vom 14.02.2014

Ressorts verzichtet. Als Vergleichswerte werden die ebenfalls vom StMFLH ermittelten Zahlen für das Jahr 2007 herangezogen. Die Betrachtung eines größeren Zeitraums ist aufgrund von Umressortierungen nicht sinnvoll. Ausgewiesen sind die Dienstbehörden mit ihren Bezeichnungen und Zuschnitten Stand 2012.

Die Frauenanteile in Führungspositionen ab Referatsleitung aufwärts lagen in den obersten Dienstbehörden im Jahr 2012 zwischen 13 Prozent und 35 Prozent (Tabelle 2-16). Gegenüber dem Jahr 2007 ist der Frauenanteil in Führungspositionen in nahezu allen Ressorts gestiegen. Die stärkste Veränderung fand im vormaligen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst mit einem Anstieg um elf Prozentpunkte statt.

Tabelle 2-16: Frauenanteil in Führungspositionen (ab Referatsleitung aufwärts) in den obersten Dienstbehörden beim Freistaat Bayern, 2007 und 2012

Dienstbehörde	Frauenanteil in Führungspositionen		Veränderung (Prozentpunkte)
	2007	2012	
Staatskanzlei	25 %	23 %	-2
Staatsministerium des Innern	15 %	21 %	+6
Oberste Baubehörde im Staatsministerium des Innern	7 %	13 %	+7
Staatsministerium für Justiz und Verbraucherschutz	15 %	24 %	+9
Staatsministerium für Unterricht und Kultus	25 %	31 %	+6
Staatsministerium der Finanzen	14 %	22 %	+8
Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie	16 %	20 %	+4
Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	9 %	13 %	+4
Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	28 %	30 %	+2
Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit	12 %	19 %	+7
Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst	24 %	35 %	+11
Landtagsamt	-	35 %	-
Oberster Rechnungshof	12 %	13 %	+1

Quelle: Staatsministerium für Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 2014 / 2009.

2.3.2 Anteile der Frauen und Männer in Führungspositionen in Relation zum Frauen- und Männeranteil beim Personal

Zentrale Ziele des BayGlG sind nach Art. 2 BayGlG eine ausgewogene Beteiligung von Frauen sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine feste Quote von Frauen in Führungspositionen sieht das BayGlG nicht vor. Um belastbare Aussagen zur Verwirklichung der Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen treffen zu können, dürfen die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Personalstruktur insbesondere in den verschiedenen Dienstbereichen nicht außer Acht gelassen werden.

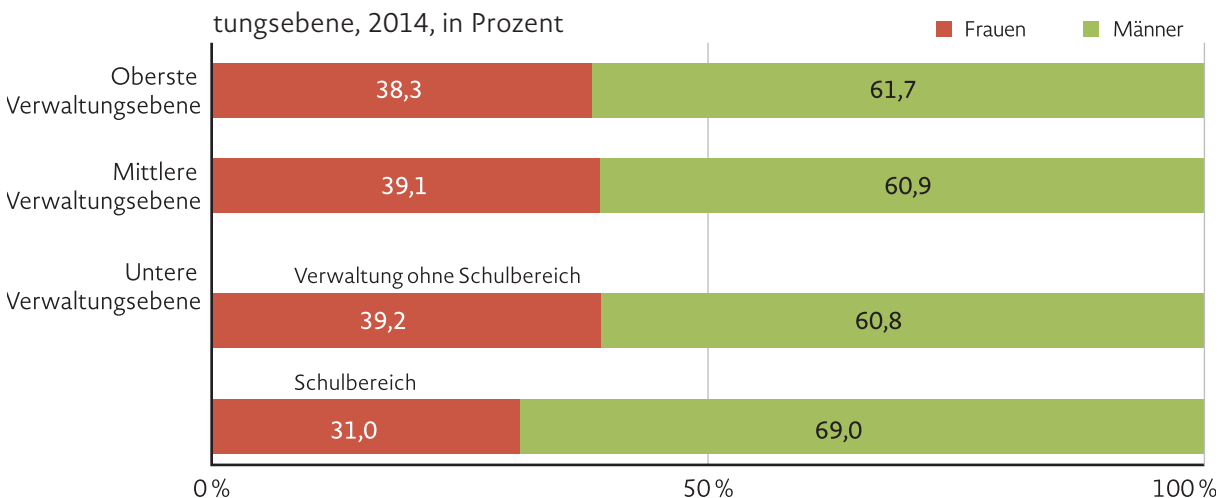
Führungspositionen erfordern in der Verwaltung bestimmte Qualifikationsniveaus. In aller Regel stehen Führungsfunktionen nur Beschäftigten der 3. oder 4. Qualifikationsebene offen, höhere Führungsämter setzen zwingend die 4. Qualifikationsebene voraus. Zudem werden Führungsfunktionen zumeist von beamtetem oder richterlichem Personal ausgeübt. Die folgenden differenzierten Auswertungen zu Frauen- und Männeranteilen in Führungspositionen nach

Verwaltungs- und Führungsebene berücksichtigen jeweils die Frauen- und Männeranteile des qua Dienstverhältnis und Qualifikation für Führungsämter in Frage kommenden Personals.

Bei der Gewichtung anhand der Personalstruktur werden die Anteile der Frauen und Männer in Führungspositionen auf die jeweiligen Anteile von Frauen und Männern in den Besoldungsgruppen bezogen, aus denen die Führungspositionen besetzt werden.¹⁵ Die gewichteten Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen eignen sich damit für aussagekräftige Vergleiche zwischen verschiedenen Verwaltungsbereichen oder -ebenen.

Unter Berücksichtigung des Männer- und Frauenanteils in der jeweils relevanten QE liegen die gewichteten Frauenanteile in Führungspositionen auf sämtlichen Verwaltungsebenen des Freistaates etwas unter 40 Prozent (Abbildung 2-21). Im schulischen Bereich liegt der Frauenanteil in Führungspositionen – gewichtet nach der dortigen Personalstruktur – mit 31 Prozent niedriger als in der übrigen Verwaltung.

Abbildung 2-21: Personalstrukturgewichtete Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Dienstbereich und Verwaltungsebene, 2014, in Prozent



Zur Gewichtung wurden jeweils die verwaltungsebenenspezifischen Frauen- und Männeranteile des beamtetem und richterlichen Personals auf der 4. und 3. Qualifikationsebene herangezogen (vgl. Tabelle 2-17).

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beurteiltes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

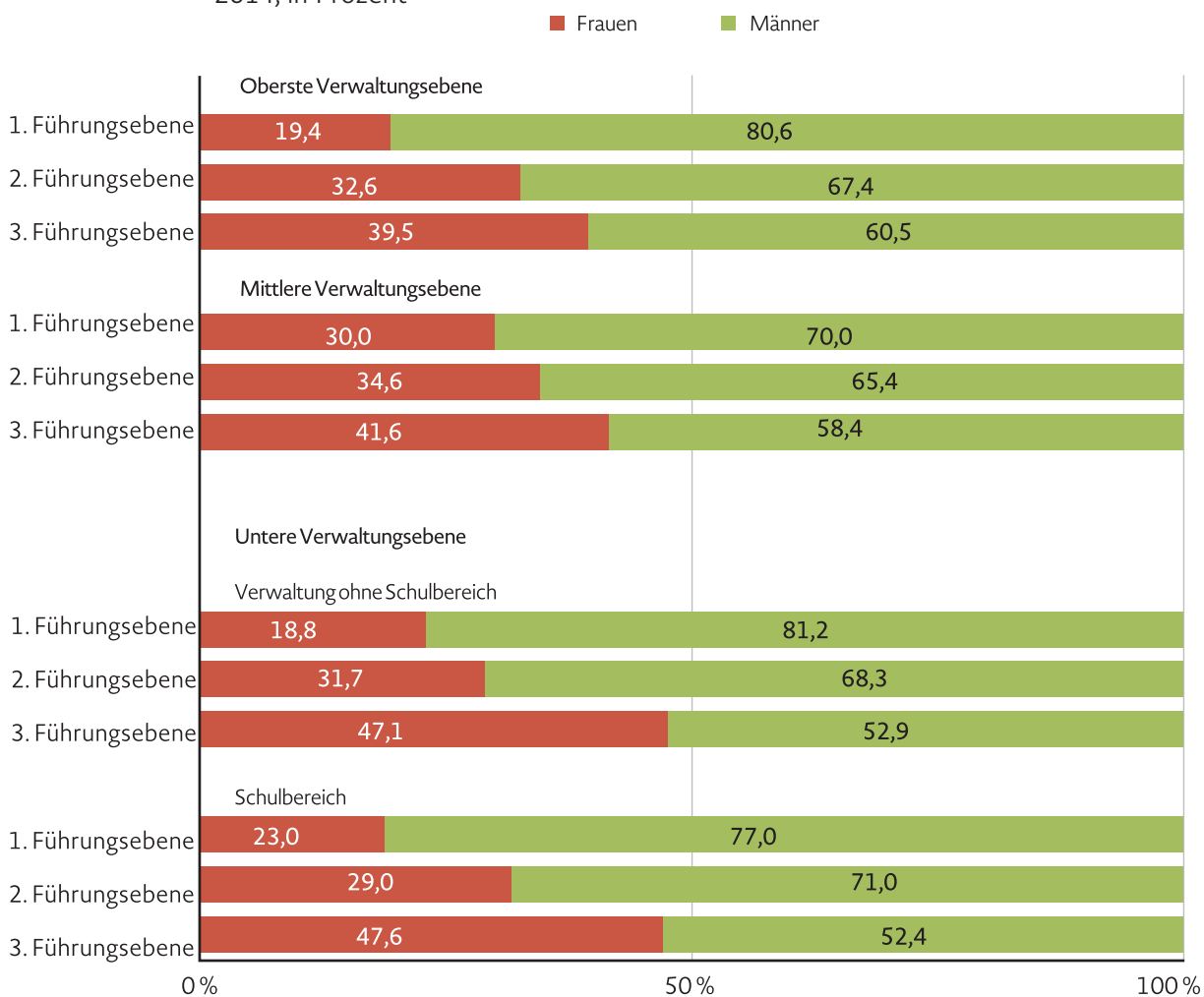
¹⁵ Die Berechnung des gewichteten Frauenanteils in Führungspositionen wird mit nebenstehender Formel durchgeführt:

$$X = \frac{\frac{\text{Frauenanteil}_{\text{Führungskräfte}}}{\text{Frauenanteil}_{\text{Vergleichsgruppe}}}}{\left(\frac{\text{Frauenanteil}_{\text{Führungskräfte}}}{\text{Frauenanteil}_{\text{Vergleichsgruppe}}} + \frac{\text{Männeranteil}_{\text{Führungskräfte}}}{\text{Männeranteil}_{\text{Vergleichsgruppe}}} \right)}$$

Differenziert nach Führungsebenen zeigt sich, dass in sämtlichen Verwaltungsebenen wie auch im Schulbereich der gewichtete Frauenanteil mit steigender Führungsebene abnimmt. Mit Anteilen von lediglich 18,8 Prozent bzw. 19,4 Prozent sind Frauen auf den 1. Führungs-

ebenen in der unteren und der obersten Verwaltungsebene besonders deutlich unterrepräsentiert (Abbildung 2-22). Auf der mittleren Verwaltungsebene ist die Abnahme des Frauenanteils bei steigender Führungsebene am geringsten ausgeprägt.

Abbildung 2-22: Personalstrukturgewichtete Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene, 2014, in Prozent



Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beurteilbares Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

Die zur Gewichtung herangezogenen Vergleichsgruppen sind in Tabelle 2-18 ausgewiesen.

In Tabelle 2-17 sind die ungewichteten und gewichteten Anteile der Frauen und Männer in

Führungspositionen sowie die gewählten Vergleichsgruppen im Einzelnen aufgeführt.

Tabelle 2-17: Personalstrukturgewichtete Frauenanteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene, 2014

Verwaltungs-/ Führungsebene	Frauenanteil in Führungspositionen (ungewichtet)	Vergleichsgruppe		Frauenanteil in Führungspositionen (gewichtet)
		Beamte in den Quali- fikations- Ebenen ...	Frauen- anteil	
Oberste Verwaltungsebene	23,3			38,3
1. Führungsebene	10,5	QE4	32,9	19,4
2. Führungsebene	19,1			32,6
3. Führungsebene	24,3			39,5
Mittlere Verwaltungsebene	27,0	QE4, QE3	36,6	39,1
1. Führungsebene	19,1	QE4	35,6	30,0
2. Führungsebene	23,4	QE4, QE3	36,6	34,6
3. Führungsebene	29,1	QE4, QE3	36,6	41,6
Untere Verwaltungsebene				
Verwaltung ohne Schulbereich	23,3			39,2
1. Führungsebene	9,8	QE4, QE3	32,0	18,8
2. Führungsebene	18,0			31,7
3. Führungsebene	29,6			47,1
Schulbereich	49,8	QE4, QE3	68,8	31,0
1. Führungsebene	29,7	QE4	58,6	23,0
2. Führungsebene	47,4	QE4, QE3	68,8	29,0
3. Führungsebene	66,7	QE4, QE3	68,8	47,6

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beurteiltes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

2.3.3 Befragung der Dienststellenleitungen zur Besetzung von Führungspositionen

Ergänzend zu der Auswertung der Personaldaten wurden in der Online-Befragung der Dienststellenleitungen Fragen zum Prozess der Besetzung von Führungspositionen erhoben. Insgesamt gaben 57,6 Prozent der an der Befragung teilnehmenden Dienststellen an, in den zurückliegenden fünf Jahren Führungspositionen neu besetzt zu haben.

Insgesamt ist nach Angaben der Dienststellenleitungen in 31,2 Prozent aller Dienststellen der Anteil der Frauen in Führungspositionen gestiegen. Werden ausschließlich Dienststellen betrachtet, bei denen Führungspositionen im Berichtszeitraum neu besetzt worden sind, hat sich der Frauenanteil in Führungspositionen in 54,1 Prozent der Dienststellen erhöht (Tabelle 2-18).

Im Vergleich der Verwaltungsbereiche und -ebenen ist ein Anstieg des Frauenanteils am häufigsten bei den obersten Dienstbehörden des Freistaates, bei Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sowie etwas seltener in der mittelbaren Staatsverwaltung zu bemerken.

Auf der unteren Verwaltungsebene der Dienststellen des Freistaates sowie bei den kreisangehörigen Gemeinden liegt der Anteil der Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil in Führungspositionen am niedrigsten.

Tabelle 2-18: Anteil der Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil in Führungspositionen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

	Anteil Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil in Führungspositionen	
	... an allen Dienststellen	... an Dienststellen mit Neubesetzung von Führungspositionen
Dienststellen insgesamt	31,2	54,1
Dienststellen des Freistaates gesamt	26,6	53,7
Oberste Verwaltungsebene	84,6	84,6
Mittlere Verwaltungsebene	48,7	62,0
Untere Verwaltungsebene	20,0	48,1
Mittelbare Staatsverwaltung	60,0	67,2
Kommunale Gebietskörperschaften	32,7	52,5
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	75,0	76,9
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	26,5	46,3

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015; Berechnung Prognos.

Nach Führungsebenen differenziert zeigt sich, dass der Frauenanteil in Führungspositionen in den Dienststellen am häufigsten auf der

3. Führungsebene und am seltensten auf der 1. Führungsebene gestiegen ist (Tabelle 2-19).

Tabelle 2-19: Anteil der Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil in den verschiedenen Führungsebenen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

	Anteil Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil auf der ...		
	1. Führungsebene	2. Führungsebene	3. Führungsebene
Dienststellen gesamt	9,8	26,6	38,5
Dienststellen des Freistaates gesamt	4,8	18,2	35,5
Oberste Verwaltungsebene	0,0	46,2	84,6
Mittlere Verwaltungsebene	6,8	23,8	54,2
Untere Verwaltungsebene	4,4	15,9	23,7
Mittelbare Staatsverwaltung	15,4	50,8	46,0
Kommunale Gebietskörperschaften			
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	27,5	63,6	58,9
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	12,4	26,5	25,0

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015; Berechnung Prognos.

2.3.3.1 Ausschreibung zu besetzender Führungspositionen

Ein formelles Ausschreibungsverfahren stellt bei der Besetzung von Führungspositionen wie auch bei anderen Stellen eine zentrale Voraussetzung dar, um gleichstellungsrelevante Aspekte transparent und umfassend zu berücksichtigen und eine ausreichende Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen. Während bei der Besetzung von Stellen allgemein in den Dienststellen des Freistaates, der mittelbaren Staats-

verwaltung und der kommunalen Gebietskörperschaften Ausschreibungsverfahren mit wenigen Ausnahmen die Regel sind¹⁶, werden Führungspositionen häufiger ohne Ausschreibungen besetzt. 12,9 Prozent der befragten Dienststellen, bei denen Führungspositionen in den letzten fünf Jahren vakant waren, gaben im Rahmen der Online-Befragung an, die Besetzung dieser Positionen selten oder nie mittels interner oder externer Ausschreibungsverfahren durchgeführt zu haben (Tabelle 2-20).

¹⁶ 98,3 Prozent der Dienststellen geben an, Stellenbesetzungen immer oder oft durch Ausschreibungsverfahren durchzuführen. Vgl. Kap. 2.2.3.1, S. 46.

Auffällig ist der geringe Anteil an Ausschreibungen bei den Dienststellen der obersten Verwaltungsebene des Freistaates. Hier wurden in über der Hälfte der Dienstbehörden Führungsstellen

nach eigenen Angaben selten oder nie ausgeschrieben, und keine einzige Dienststelle gab an, Führungspositionen immer per Ausschreibungsverfahren besetzt zu haben.

Tabelle 2-20: Besetzung von Führungspositionen durch Ausschreibungen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

	Häufigkeit von Ausschreibungen bei der Besetzung von Führungspositionen			
	immer	oft	selten	nie
Dienststellen insgesamt	64,9	21,3	4,4	9,3
Dienststellen des Freistaates gesamt	62,9	24,2	3,9	9,0
Oberste Verwaltungsebene	0,0	41,7	16,7	41,7
Mittlere Verwaltungsebene	57,6	33,7	2,2	6,5
Untere Verwaltungsebene	68,9	18,9	3,9	8,3
Mittelbare Staatsverwaltung	55,2	31,0	1,7	12,1
Kommunale Gebietskörperschaften	68,1	17,5	5,2	9,2
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	64,1	26,9	9,0	0,0
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	69,1	15,1	4,3	11,5

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

2.3.3.2 Besondere Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Führungspositionen

Gemäß Art. 7 Abs. 3 BayGlG sollen Frauen bei Ausschreibungen in Bereichen, in denen sie erheblich unterrepräsentiert sind, besonders zu einer Bewerbung aufgefordert werden. Angesichts der im Vergleich zu Männern deutlich geringeren Zahl der Frauen in Führungspositionen zählen hierzu auch Ausschreibungen vakanter Führungsstellen.

Insgesamt haben 44,8 Prozent der Dienststellen, die Führungspositionen ausgeschrieben haben, nach eigenen Angaben Frauen bei diesen Ausschreibungen immer ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Dagegen forderten 42,9 Prozent der Dienststellen Frauen nie besonders dazu auf, sich auf Führungspositionen zu bewerben (Tabelle 2-21).

Von den Dienststellen des Freistaates werden Frauen deutlich häufiger zur Bewerbung auf Führungspositionen aufgefordert als von den Dienststellen des mittelbaren Staatsbereichs und den kommunalen Gebietskörperschaften.

Insbesondere bei den kreisangehörigen Gemeinden stellt die gezielte Aufforderung von Frauen bei Ausschreibungen zu Führungspositionen die Ausnahme dar.

Tabelle 2-21: Ausschreibungen von Führungspositionen mit besonderer Aufforderung von Frauen nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, in Prozent der Dienststellen mit Ausschreibungen

	Häufigkeit von besonderer Aufforderung von Frauen bei Ausschreibungen von Führungspositionen			
	immer	oft	selten	nie
Dienststellen insgesamt	44,8	8,4	3,9	42,9
Dienststellen des Freistaates gesamt	81,8	7,7	1,5	9,1
Oberste Verwaltungsebene	71,4	14,3	0,0	14,3
Mittlere Verwaltungsebene	87,2	5,8	0,0	7,0
Untere Verwaltungsebene	79,6	8,3	2,2	9,9
Mittelbare Staatsverwaltung	39,2	15,7	7,8	37,3
Kommunale Gebietskörperschaften	15,9	7,9	5,3	70,9
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	30,3	9,2	9,2	51,3
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	11,7	7,6	4,2	76,5

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015; Berechnung Prognos.

2.3.4 Führungskräfte in Teilzeittätigkeit

Frauen übernehmen nach wie vor die Hauptlast bei familiären Aufgaben wie der Sorge für Kinder oder der Pflege von Angehörigen. Trotzdem möchten viele weiter arbeiten und Karriere machen. Hierfür sind die vielfältigen Teilzeitmodelle eine Voraussetzung.

Das BayGIG setzt daher auf eine Verbreitung von Teilzeitangeboten sowohl auf der Ebene der Sachbearbeitung als auch bei Führungspositionen. Gemäß Art. 11 Abs. 1 BayGIG ist von den Dienststellen unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeit-

arbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt explizit auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Art. 7 Abs. 2 BayGlG verpflichtet Dienststellen zudem, bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, auf Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten hinzuweisen.

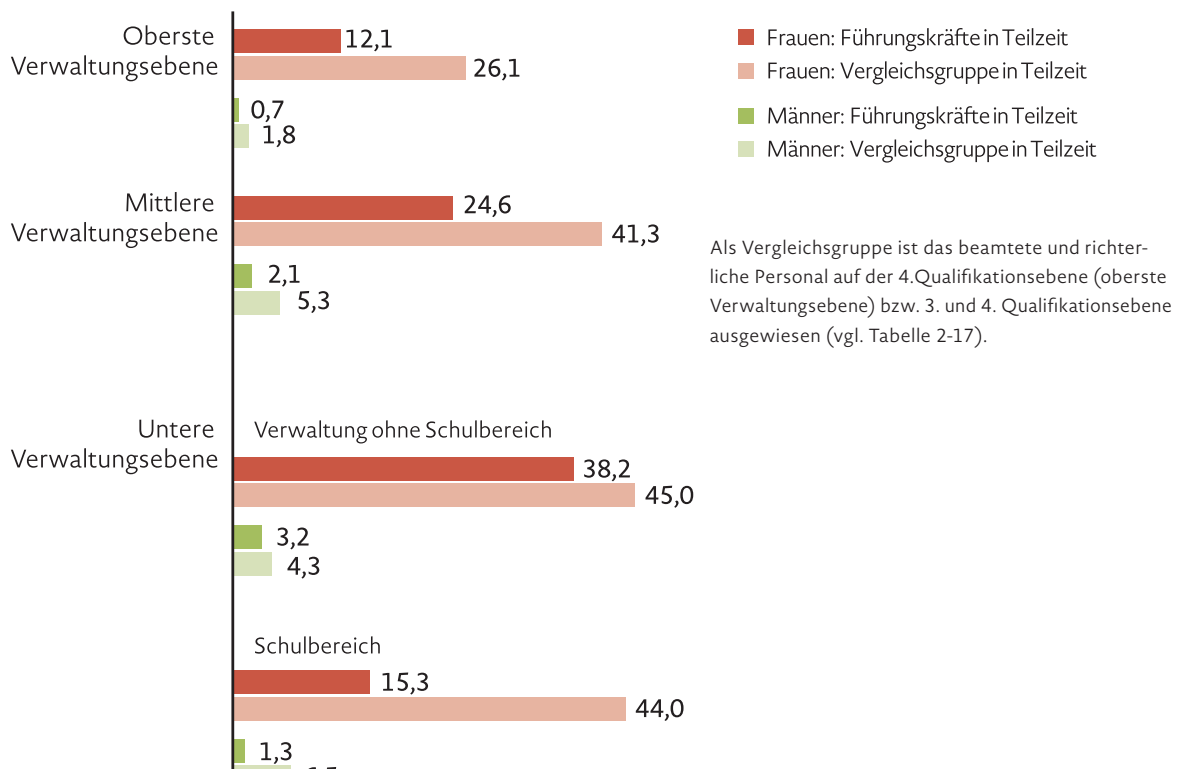
Wie die Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern zeigen, wird Teilzeitarbeit in Führungspositionen gegenwärtig erheblich seltener als auf Stellen ohne Führungsverantwortung praktiziert. In der Verwaltung des Freistaates Bayern arbeiten lediglich 20,1 Prozent der Frauen und 2,0 Prozent der Männer in Führungsfunktion in Teilzeit.¹⁷ Je höher die Verwaltungsebene, desto niedriger liegt der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit: Üben auf der unteren Verwaltungsebene (ohne Schulbereich) 38,2 Prozent der Frauen und 3,2 Prozent der Männer ihre Führungsposition in Teilzeit aus, sind auf der obersten Verwaltungsebene ledig-

lich 12,1 Prozent der Frauen und 0,7 Prozent der Männer in Führungsfunktion teilzeitbeschäftigt (Abbildung 2-23). Die Teilzeitquote der Führungskräfte liegt im Vergleich zu den insgesamt bediensteten Frauen und Männern auf den gleichen Qualifikations- und Verwaltungsebenen durchgängig niedriger.

Auffällig ist, dass im Schulbereich die Teilzeitquote der Frauen und Männer in Führungspositionen mit 15,3 Prozent bzw. 1,3 Prozent im Vergleich zur übrigen Verwaltung und dort insbesondere zur unteren Verwaltungsebene sehr niedrig ausfällt.

Vollzeiterne Teilzeit – d.h. Teilzeitarbeit im Umfang von unter 50 Prozent einer Vollzeitstelle – wird von Führungskräften in der Verwaltung des Freistaates Bayern nur in Ausnahmefällen ausgeübt. Lediglich 0,3 Prozent aller Führungskräfte bzw. 0,6 Prozent der Frauen in Führungspositionen arbeiten vollzeiterne.

Abbildung 2-23: Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) nach Verwaltungsebene, 2014, in Prozent



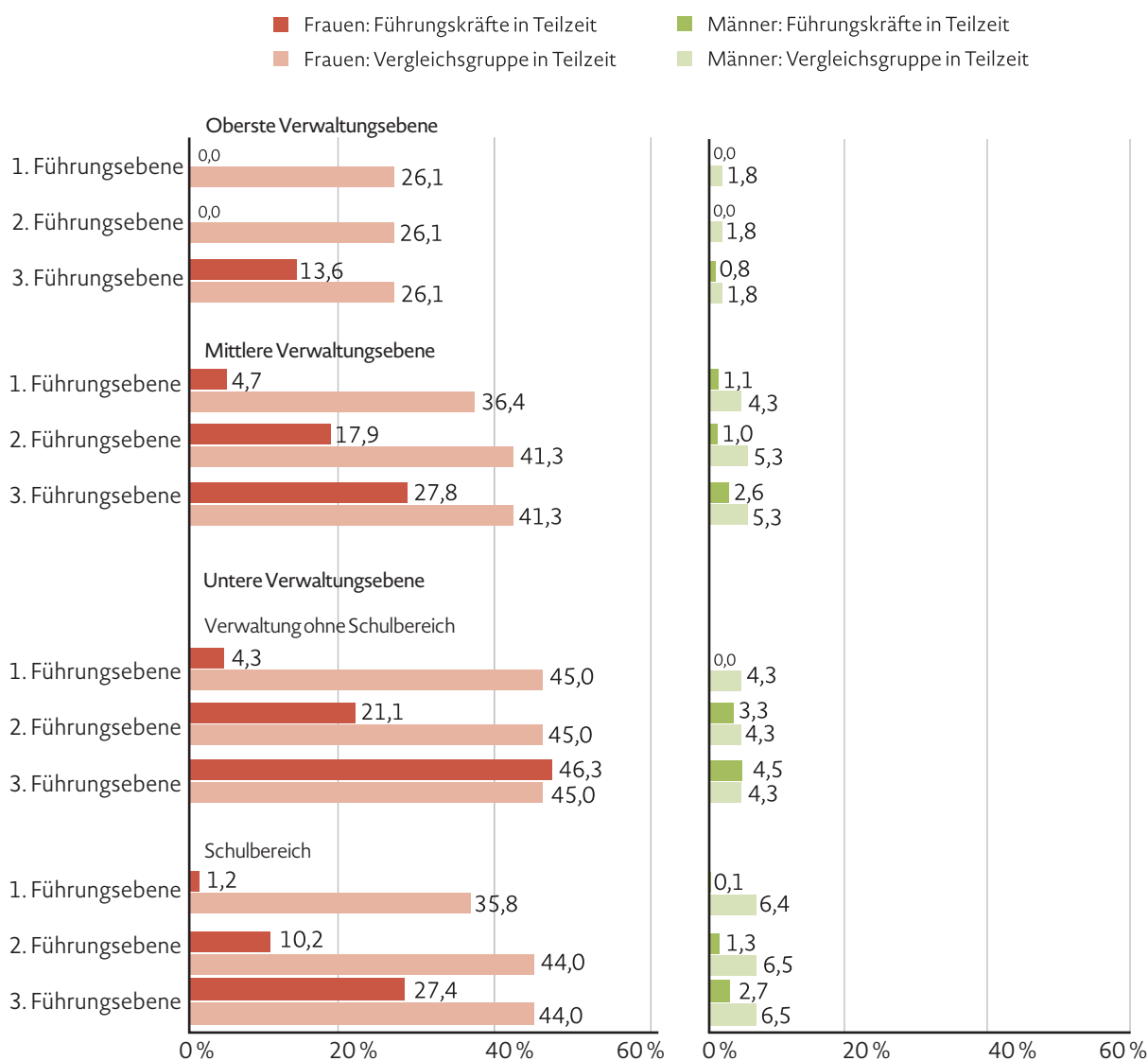
¹⁷ Als Teilzeit wird innerhalb des Berichts eine Arbeitszeit von unter 90 Prozent einer Vollzeitstelle berücksichtigt.

2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Ein noch stärkerer Zusammenhang als zwischen Teilzeit und Verwaltungsebene zeigt sich zwischen Teilzeit und Führungsebene. Auf sämtlichen Verwaltungsebenen wie auch im Schulbereich sind auf der jeweils 1. Führungsebene maximal 4,7 Prozent der Frauen und 1,1 Prozent der Männer in Teilzeit tätig (Abbildung 2-24). Auf der obersten Verwaltungsebene sind auf der 1. und 2. Führungsebene überhaupt keine Männer oder Frauen in Teilzeit im Umfang unter 90 Prozent beschäftigt. Die höchsten

Anteile an teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern finden sich durchweg auf der jeweils 3. Führungsebene. Gegenüber den vergleichbar qualifizierten Bediensteten der entsprechenden Verwaltungsebene sind die Führungskräfte aber auch hier seltener in Teilzeit tätig. Ausschließlich auf der 3. Führungsebene der unteren Verwaltungsebene liegen die Teilzeitanteile der Führungskräfte gleichauf mit bzw. sogar leicht höher als bei den entsprechenden Bediensteten.

Abbildung 2-24: Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) nach Verwaltungs- und Führungsebenen und Geschlecht, 2014, in Prozent



Als Vergleichsgruppe ist das beamtete und richterliche Personal auf der 4. Qualifikationsebene (Oberste Verwaltungsebene) bzw. 3. und 4. Qualifikationsebene ausgewiesen (vgl. Tabelle 2-22)

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

Tabelle 2-22: Anteile der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) in der Verwaltung des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene, 2014

Verwaltungs-/ Führungsebene	Führungskräfte			Vergleichsgruppe	
	Teilzeit unter 90% gesamt	Teilzeit (50% bis unter 90%)	Vollzeitferne Teilzeit (unter 50%)	Beamte in den Qualifikations- ebenen ...	Teilzeit unter 90% gesamt
Frauen: Oberste Verwaltungsebene	12,1	12,1	–	QE4	26,1
1. Führungsebene	–	–	–		
2. Führungsebene	–	–	–		
3. Führungsebene	13,6	13,6	–		
Mittlere Verwaltungsebene	24,6	23,4	1,2	QE4, QE3	41,3
1. Führungsebene	4,7	4,7	–	QE4	36,4
2. Führungsebene	17,9	16,6	1,4	QE4, QE3	41,3
3. Führungsebene	27,8	26,6	1,2	QE4, QE3	41,3
Untere Verwaltungsebene					
Untere Verwaltungsebene ohne Schulbereich	38,2	36,0	2,2	QE4, QE3	45,0
1. Führungsebene	4,3	4,3	–		
2. Führungsebene	21,1	19,7	1,3		
3. Führungsebene	46,3	43,6	2,7		
Schulbereich	15,3	15,1	0,2	QE4, QE3	44,0
1. Führungsebene	1,2	1,2	–	QE4	35,8
2. Führungsebene	10,2	10,2	0,0	QE4, QE3	44,0
3. Führungsebene	27,4	27,1	0,4	QE4, QE3	44,0
Männer: Oberste Verwaltungsebene	0,7	0,7	–	QE4	1,8
1. Führungsebene	–	–	–		
2. Führungsebene	–	–	–		
3. Führungsebene	0,8	0,8	–		
Mittlere Verwaltungsebene	2,1	2,0	0,1	QE4, QE3	5,3
1. Führungsebene	1,1	0,6	0,6	QE4	4,3
2. Führungsebene	1,0	1,0	–	QE4, QE3	5,3
3. Führungsebene	2,6	2,6	0,1	QE4, QE3	5,3
Untere Verwaltungsebene					
Untere Verwaltungsebene ohne Schulbereich	3,2	3,1	0,1	QE4, QE3	4,3
1. Führungsebene	–	–	–		
2. Führungsebene	3,3	2,7	0,6		
3. Führungsebene	4,5	4,5	–		
Schulbereich	1,3	1,3	0,0	QE4, QE3	6,5
1. Führungsebene	0,1	0,1	–	QE4	6,4
2. Führungsebene	1,3	1,3	–	QE4, QE3	6,5
3. Führungsebene	2,7	2,6	0,2	QE4, QE3	6,5

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

Mit 0,0 sind Prozentwerte für die Fälle ausgewiesen, in denen Bedienstete im entsprechenden Teilzeitumfang tätig sind, ihr Anteil jedoch unter 0,045 % liegt. In denen durch Strich gekennzeichneten Fällen sind keine Bediensteten im entsprechenden Teilzeitumfang tätig.

Zur gegenwärtigen Verbreitung von Teilzeit in Führungspositionen in der Verwaltung des Freistaates Bayern ist damit festzuhalten, dass

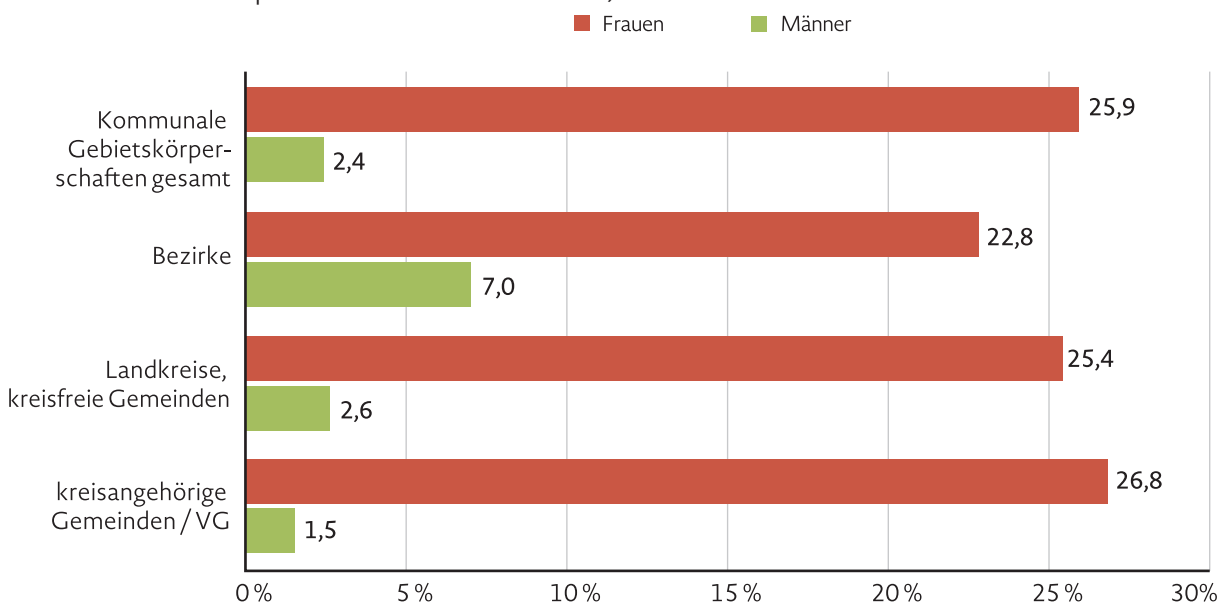
- ▶ die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit erheblich häufiger von Frauen als von Männern in Anspruch genommen werden,
- ▶ Teilzeit insgesamt deutlich weniger von Führungskräften gegenüber vergleichbar qualifizierten Bediensteten ohne Führungsverantwortung praktiziert wird,
- ▶ Teilzeit in Führungspositionen in größerem Umfang vor allem auf der jeweils 3. Führungsebene, seltener dagegen auf der 2. und insbesondere der 1. Führungsebene ausgeübt wird,
- ▶ nur ein äußerst geringer Anteil der Führungskräfte in Teilzeit im Umfang von unter 50 Prozent tätig ist.

Teilzeitarbeit in Führungspositionen der kommunalen Gebietskörperschaften

Wie in der Verwaltung des Freistaates Bayern werden Teilzeitarbeitsmöglichkeiten in Führungspositionen auch bei den kommunalen Gebietskörperschaften in erster Linie von Frauen in Anspruch genommen. Insgesamt arbeiten 25,9 Prozent der weiblichen Führungskräfte und 2,4 Prozent der männlichen Führungskräfte in Teilzeit (Abbildung 2-25).

Bei den weiblichen Führungskräften liegt die Teilzeitquote in den kreisangehörigen Gemeinden höher als in den Landkreisen und kreisfreien Gemeinden, und ist am geringsten in den Bezirken. Bei den männlichen Führungskräften zeigt sich – allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau – der umgekehrte Zusammenhang.

Abbildung 2-25: Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) in den kommunalen Gebietskörperschaften nach Geschlecht, in Prozent

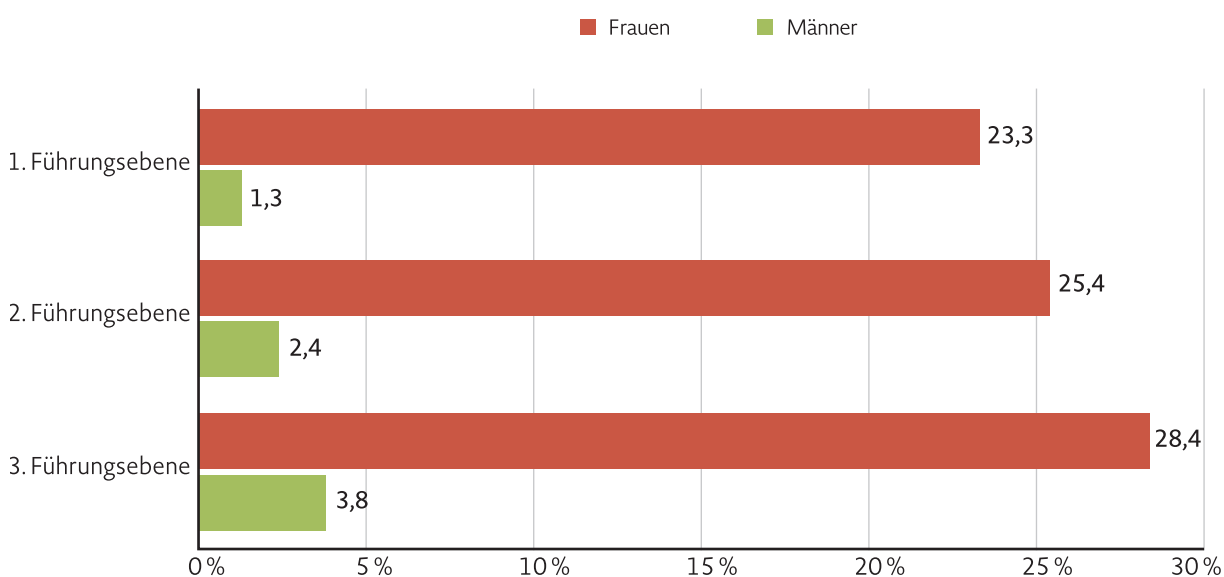


Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, ohne Altersteilzeit, 2015, Berechnung Prognos

Teilzeitarbeit wird umso seltener ausgeübt, je höher die Führungsebene liegt. Dieser Zusammenhang zeigt sich bei weiblichen Führungskräften bei den kommunalen Gebietskörperschaften jedoch deutlich weniger stark als bei der Verwaltung des Freistaates. Dort arbeiten auf der jeweils 1. Führungsebene sämtlicher Verwaltungsebenen durchweg jeweils weniger als

fünf Prozent der Frauen in Teilzeit. Bei den kommunalen Gebietskörperschaften liegt der Anteil der Frauen in Teilzeittätigkeit auch auf der 1. Führungsebene bei 23,3 Prozent und damit lediglich 5,1 Prozentpunkte unter dem Teilzeitanteil von Frauen auf der 3. Führungsebene (Abbildung 2-26).

Abbildung 2-26: Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) in den kommunalen Gebietskörperschaften nach Geschlecht und Führungsebene, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, ohne Altersteilzeit, 2015, Berechnung Prognos

2.3.4.1 Ausschreibung von Führungspositionen als teilzeitfähig (Ergebnisse der Befragung der Dienststellen)

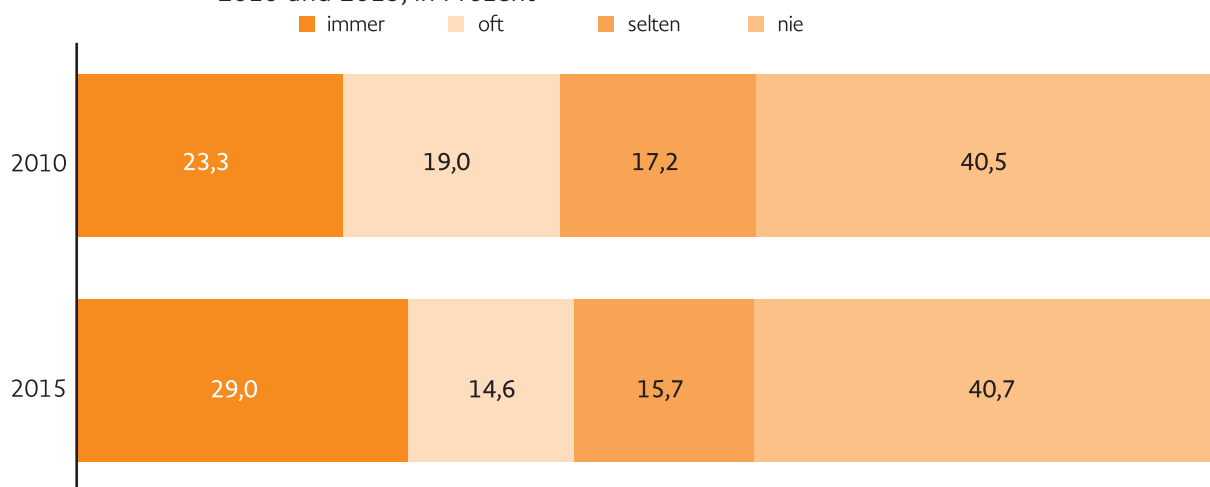
Gemäß Art. 7 Abs. 2 BayGIG ist bei Stellenausschreibungen – und explizit auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen – auf eine bestehende Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.¹⁸ Während fast drei Viertel der Dienststellen bei allgemeinen Stellenbesetzungen dieser Verpflichtung nachkommen¹⁹, wird die Teilzeitfähigkeit bei Ausschreibungen zur Besetzung von Führungspositionen häufig nicht erwähnt. 40,7 Prozent der Dienststellen geben

an, in Ausschreibungen für Führungspositionen innerhalb der zurückliegenden fünf Jahre nie auf die Teilzeitfähigkeit hingewiesen zu haben, weitere 15,7 Prozent haben allenfalls selten die Teilzeitmöglichkeit angeführt (Abbildung 2-27). Gegenüber 2010 ist der Anteil der Dienststellen gestiegen, die in ihren Ausschreibungen für Führungspositionen immer auf die Teilzeitmöglichkeit verweisen. Die Anteile der Dienststellen, die nie oder selten in Ausschreibungen auf die Möglichkeit der Führung in Teilzeit hinweisen, sind nahezu unverändert geblieben.

¹⁸ Dienststellen sind unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten grundsätzlich verpflichtet, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen – auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben – zu schaffen (vgl. Art. 11 Abs. 1 BayGIG).

¹⁹ Vgl. Kap. 2.2.3.1, S. 46.

Abbildung 2-27: Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit von Führungspositionen bei Ausschreibungen, 2010 und 2015, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Differenziert nach Verwaltungsbereichen zeigt sich, dass in Ausschreibungen zu Führungspositionen mit 50,2 Prozent am häufigsten durch Dienststellen des Freistaates auf die Teilzeitmöglichkeit hingewiesen wird. Bei den kommunalen Gebietskörperschaften – und hier in erster Linie bei den kreisangehörigen Gemeinden – werden

Teilzeitmöglichkeiten deutlich seltener angeführt (Tabelle 2-23). Von den obersten Dienstbehörden des Freistaates wird die Teilzeitfähigkeit von Führungspositionen bei Ausschreibungen zwar besonders häufig erwähnt – allerdings schreiben diese auch besonders häufig Führungspositionen überhaupt nicht aus.

Tabelle 2-23: Ausschreibungen von Führungspositionen mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, in Prozent der Dienststellen mit Ausschreibungen

	Häufigkeit von Hinweisen auf Teilzeitmöglichkeit bei Ausschreibungen von Führungspositionen			
	immer	oft	selten	nie
Dienststellen insgesamt	29,0	14,6	15,7	40,7
Dienststellen des Freistaates gesamt	50,2	18,5	6,9	24,4
Oberste Verwaltungsebene	57,1	14,3	0,0	28,6
Mittlere Verwaltungsebene	52,3	23,3	4,7	19,8
Untere Verwaltungsebene	48,9	16,5	8,2	26,4
Mittelbare Staatsverwaltung	31,4	19,6	17,6	31,4
Kommunale Gebietskörperschaften	11,7	10,8	22,4	55,1
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	28,6	19,5	32,5	19,5
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	6,8	8,3	19,5	65,4

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

2.3.5 Führungspositionen und Elternschaft

Ein besonderer Fokus des vorliegenden Gleichstellungsberichts richtet sich auf die Frage nach dem Zusammenhang von Elternschaft und Karriere in der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern. Hierfür wurde eine gesonderte Auswertung der elektronischen Personalakten durchgeführt, die nach der landesweiten Einführung des Personalinformationssystems Viva-Pro für sämtliche Dienststellen des Freistaates erstmalig einheitlich vorliegen. Die Zusammenstellung der Daten erfolgte durch die Ressorts.

Daten zur Elternschaft konnten allerdings nicht für alle Bediensteten des Freistaates ausgewertet werden. Auf die spezifische Betrachtung der Elternschaft bei Führungskräften sowie bei den Vergleichsgruppen (beamtetes und richterliches Personal der entsprechenden Qualifikationsebene) wirkt sich diese Untererfassung jedoch nur marginal aus.²⁰

2.3.5.1 Elternschaft bei Führungskräften im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern

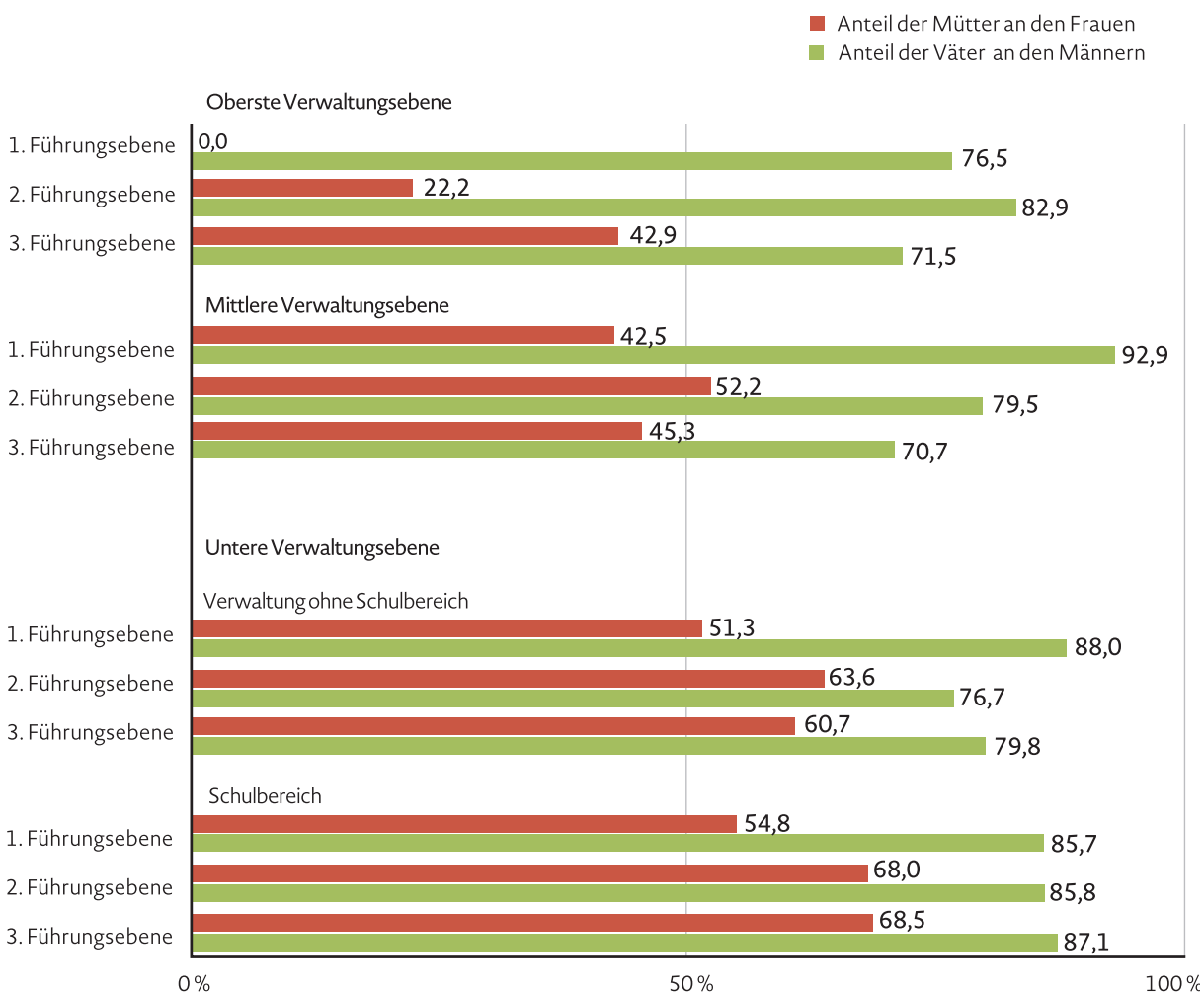
Weibliche Führungskräfte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern haben insgesamt deutlich seltener Kinder als männliche Führungskräfte. Unter den Führungskräften liegt der Mütteranteil der Frauen bei 62,4 Prozent, während 81,2 Prozent der männlichen Führungskräfte Väter sind.

Ein deutlicher Zusammenhang zeigt sich bei weiblichen Führungskräften vor allem zwischen Elternschaft und exponierten Führungspositionen. Auf sämtlichen Verwaltungsebenen ist der Anteil der Mütter an den weiblichen Führungskräften auf der 1. Führungsebene geringer als auf der 2. und 3. Führungsebene. In den obersten Dienstbehörden ist der Mütteranteil auch auf der 2. Führungsebene deutlich niedriger als auf der 3. Führungsebene (Abbildung 2-28). Bei Männern zeigt sich dieser Zusammenhang nicht – auf der mittleren und unteren Verwaltungsebene liegt der Anteil der Väter auf der 1. Führungsebene höher als auf den anderen Führungsebenen.

Für weibliche Führungskräfte ist damit festzuhalten, dass eine eingeschränkte Vereinbarkeit von Elternschaft und vor allem höheren Führungspositionen besteht.

²⁰ Vgl. Fußnote 3 auf Seite 20 in diesem Bericht.

Abbildung 2-28: Anteile der Eltern* in Führungspositionen nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2014, in Prozent



Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beurteilbares Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

* Ausgewiesen sind die Anteile der Mütter an allen Frauen bzw. der Väter an allen Männern der jeweiligen Führungsebene. Die ausgewiesenen Elternanteile sind möglicherweise geringfügig untererfasst. (vgl. Fußnoten 2 und 3 auf Seite 20 in diesem Bericht).

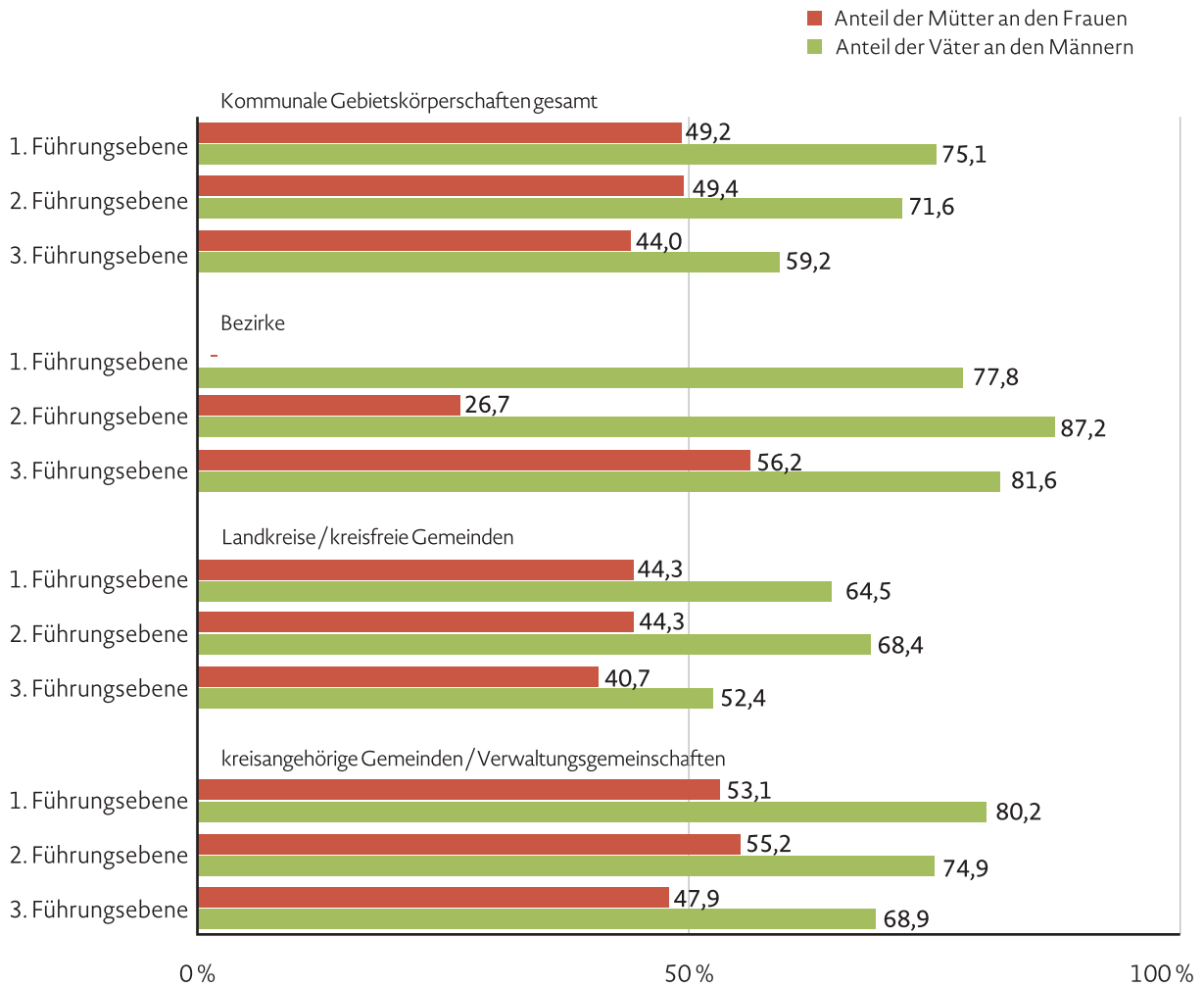
Elternschaft bei Führungskräften der kommunalen Gebietskörperschaften

Wie in der Verwaltung des Freistaates Bayern haben weibliche Führungskräfte in den kommunalen Gebietskörperschaften insgesamt deutlich seltener Kinder als männliche Führungskräfte. Die Befragung der kommunalen Gebietskörperschaften ergab, dass 47,7 Prozent der Frauen

und 69,7 Prozent der Männer in Führungspositionen Kinder haben.

Dennoch liegt der Anteil der Mütter an den weiblichen Führungskräften in exponierten Führungsebenen – insbesondere der 1. Führungsebene – insgesamt nicht niedriger als auf den anderen Führungsebenen (Abbildung 2-29).

Abbildung 2-29: Elternanteile der Frauen- und Männer in Führungspositionen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern nach Führungsebenen, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, 2015, Berechnung Prognos

Bei den Landkreisen und kreisfreien Gemeinden wie auch bei den kreisangehörigen Gemeinden liegt der Anteil der Mütter an den weiblichen Führungskräften auf der 1. und der 2. Führungsebene jeweils nahezu gleich hoch und hierbei jeweils auch höher als auf der 3. Führungsebene.²¹

Für sämtliche Ebenen der kommunalen Gebietskörperschaften ist mit Blick auf die höheren Väteranteile gegenüber den Mütteranteilen in Führungspositionen festzuhalten, dass sich Elternschaft und Führungstätigkeiten für Frauen häufiger ausschließen als für Männer.

²¹ Eine gesonderte, näherungsweise Auswertung des StMI ergab, dass der Elternanteil unter den Frauen bei den vom Staat zugewiesenen Juristinnen in der 1. Führungsebene der Landratsämter bei annähernd zwei Dritteln liegt. Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethode und Datenquelle sind diese Daten nicht unmittelbar mit den in Abbildung 2-29 ausgewiesenen Werten vergleichbar.

2.3.5.2 Elternschaft bei beamtetem und richterlichem Personal

Über alle Qualifikationsebenen hinweg liegt der Anteil der Bediensteten mit Kind(ern) bei den Frauen deutlich niedriger als bei den Männern. Bei dem beamteten und richterlichen Personal haben 65,4 Prozent der Männer, aber nur 48,1 Prozent der Frauen Kinder.

Bei Frauen oberhalb der Besoldungsgruppe A13 zeigt sich, dass der Anteil der Mütter mit steigender Besoldungsgruppe abnimmt (Abbildung 2-30).

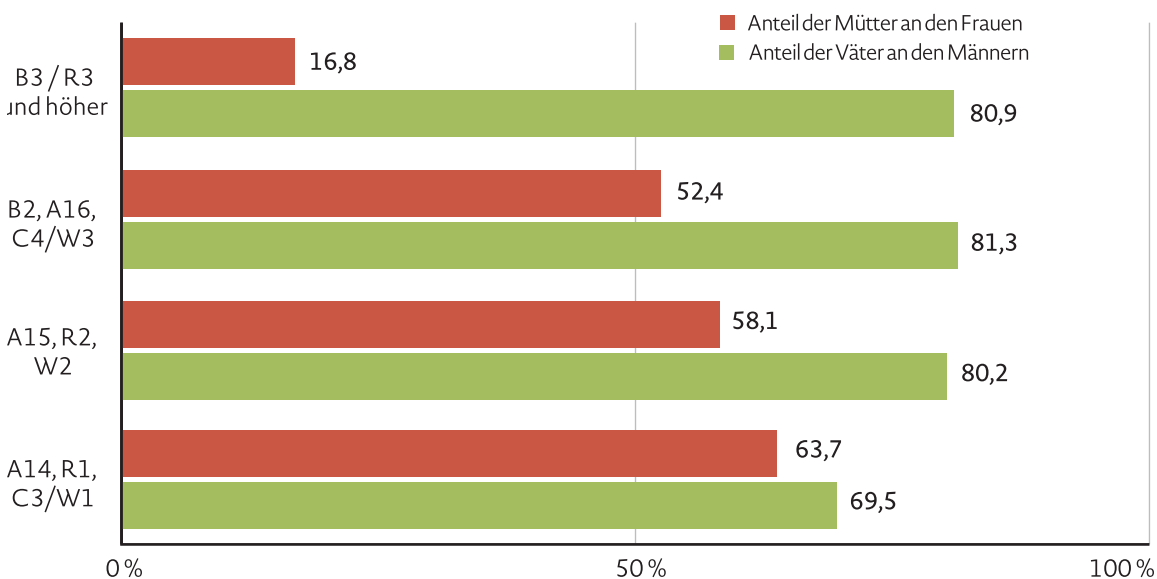
Ausgewiesen sind die Anteile der Mütter an allen Frauen bzw. der Väter an allen Männern der jeweiligen Besoldungsgruppen.

Im Besoldungsbereich ab B 3 bzw. R 3 haben 80,9 Prozent der Männer, aber nur 16,8 Prozent der Frauen Kinder. Als ein Grund für diesen Zusammenhang zwischen Elternschaft und Besoldungsgruppe sind bestehende oder

erwartete Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzunehmen. Bei Männern zeigt sich dagegen kein entsprechender Zusammenhang zwischen Elternschaft und Besoldungsgruppe. Bei niedrigeren Besoldungsgruppen zeigt sich dagegen kein systematischer Zusammenhang zwischen Elternschaft und Besoldungsgruppe. Hier ist davon auszugehen, dass Faktoren wie das Alter (bei den Einstiegsämtern) oder die wirtschaftliche Situation als Rahmenbedingungen für die Familiengründung eine größere Rolle spielen.

In Führungspositionen liegen die Anteile der Eltern sowohl bei Männern als auch bei Frauen über dem Durchschnitt der im Beamten- oder Richterverhältnis stehenden Bediensteten. Eine mögliche – aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen im Rahmen des Berichtes nicht überprüfbare – Erklärung hierfür ist, dass das Alter der Führungskräfte im Vergleich zum Gesamtpersonal überdurchschnittlich hoch liegen dürfte.

Abbildung 2-30: Anteile der Mütter und Väter am beamtetem und richterlichem Personal in der Verwaltung des Freistaates Bayern nach Besoldungsgruppen der 4. Qualifikationsebene, 2014, in Prozent



* Ausgewiesen sind die Anteile der Mütter an allen Frauen bzw. der Väter an allen Männern der jeweiligen Besoldungsgruppen.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beauftragtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung Prognos.

2.3.5.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Ergänzend zu der Auswertung der Personaldaten wurden in der Online-Befragung der Dienststellenleitungen Fragen zur Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erhoben. Hierbei wurden gleichermaßen Fragen zur Vereinbarkeit allgemein als auch spezifische Fragen zur Förderung der Weiterentwicklung von Bediensteten mit Familienpflichten gestellt.

Berücksichtigung sozialer Kompetenzen bei Stellenbesetzungen und Beurteilungen

Laut Art. 8 Abs. 2 BayGIG sind bei Stellenbesetzungen – z. B. Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, Versetzungen und Umsetzungen – dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.

Der Anteil an Dienststellen, die nach eigenen Angaben bei der Besetzung von Stellen oder Beurteilungen immer die sozialen Kompetenzen berücksichtigen, ist gegenüber dem Vierten Bericht erheblich gestiegen. 69,2 Prozent aller Dienststellen geben an, entsprechende soziale Kompetenzen aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen immer zu berücksichtigen. 2010 hatten lediglich 44,9 Prozent diese Kompetenzen nach eigener Angabe immer berücksichtigt (2004: 33,3 %). Der Anteil der Dienststellen, die nie soziale Kompetenzen berücksichtigen, ist mit 6,8 Prozent gegenüber den vorherigen Berichten weiter gesunken (2010: 9,6 %; 2004: 17,7 %).

Vor allem Dienststellen des Freistaates – und hier insbesondere auf der unteren Verwaltungsebene – berücksichtigen nach eigenen Angaben immer die sozialen Kompetenzen ihrer Bediensteten. In der mittelbaren Staatsverwaltung und bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden ist die konsequente Berücksichtigung sozialer Kompetenzen weniger verbreitet.

Tabelle 2-24: Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen gemäß Art. 8 Abs. 2 BayGIG bei Stellenbesetzungen und Beurteilungen, in Prozent

	Häufigkeit der Berücksichtigung sozialer Kompetenzen				keine Angabe
	immer	oft	selten	nie	
Dienststellen insgesamt	69,2	11,1	9,5	6,8	3,4
Dienststellen des Freistaates gesamt	78,9	5,9	5,4	6,0	3,8
Oberste Verwaltungsebene	53,8	0,0	30,8	7,7	7,7
Mittlere Verwaltungsebene	59,0	17,9	7,7	12,0	3,4
Untere Verwaltungsebene	84,2	3,2	4,2	4,6	3,8
Mittelbare Staatsverwaltung	29,2	29,2	26,2	12,3	3,1
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	25,0	37,5	28,8	8,8	0,0

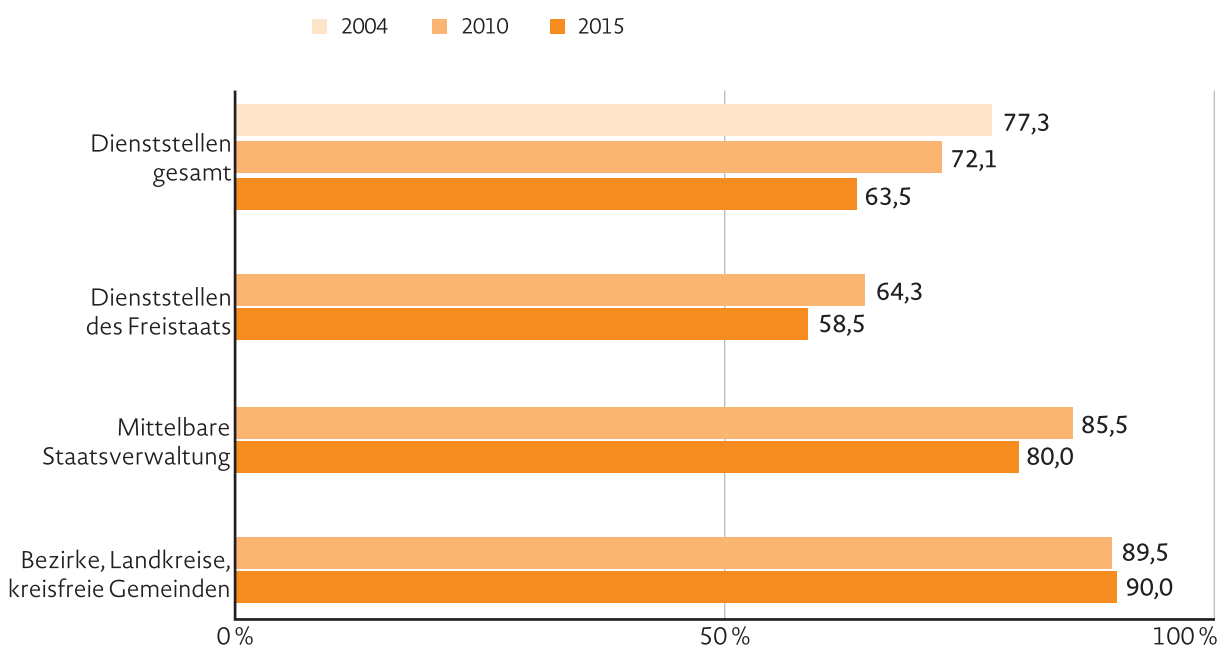
Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Kontakthaltemaßnahmen

Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontakts zwischen Beurlaubten und der Dienststelle sind geeignet, einen reibungsloseren beruflichen Wiedereinstieg z. B. nach einer Familienphase zu ermöglichen und damit unter anderem die Wahrung der Karrierechancen der Beurlaubten zu verbessern. In diesem Sinne soll gemäß Art. 12 BayGIG Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, z. B. die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen angeboten werden.

Insgesamt ist die Verbreitung von Kontakthaltemaßnahmen bei den Dienststellen wie bereits zwischen 2004 und 2010 weiter auf aktuell 63,5 Prozent zurückgegangen (Abbildung 2-31). Während die Verbreitung von Kontakthaltemaßnahmen bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden stabil auf hohem Niveau von 90 Prozent geblieben ist, haben die entsprechenden Angebote in den Dienststellen des Freistaates und der mittelbaren Staatsverwaltung abgenommen.

Abbildung 2-31: Dienststellen mit Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontaktes zu Beurlaubten, 2004–2015, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung Prognos.

Innerhalb der Dienststellen des Freistaates werden Kontakthaltemaßnahmen am häufigsten von den obersten Dienstbehörden angeboten (92,3 %), erheblich seltener dagegen auf der mittleren Verwaltungsebene (70,9 %) und insbesondere der unteren Verwaltungsebene (54,7 %).

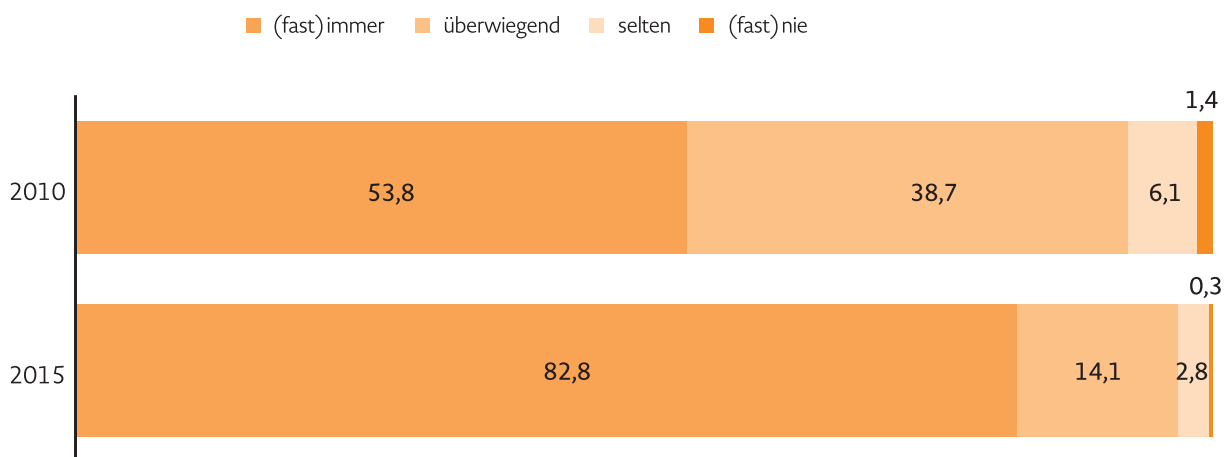
Anträge auf vorzeitige Beendigung von Beurlaubungen

In 43,4 Prozent der an der Befragung beteiligten Dienststellen wurden im Berichtszeitraum Anträge auf die vorzeitige Beendigung einer Beurlaubung gestellt (2010: 48,9 %).

Die Anträge waren in den meisten Fällen erfolgreich: 82,8 Prozent der Dienststellen geben an, dass die Anträge (fast) immer bewilligt wurde, bei weiteren 14,1 Prozent wurden die Anträge überwiegend positiv beschieden. Durchgängig abgelehnt wurden entsprechende Anträge nur in 0,3 Prozent der Dienststellen (Abbildung 2-32).

Gegenüber 2010 hat sich die Erfolgsquote der Anträge auf vorzeitige Beendigung von Beurlaubungen erhöht. Zugenommen hat insbesondere der Anteil der Dienststellen, die entsprechende Anträge (fast) immer bewilligt haben.

Abbildung 2-32: Erfolg von Anträgen auf vorzeitige Beendigung von Beurlaubungen, 2010 und 2015, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung Prognos.

Wohnraum- oder Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

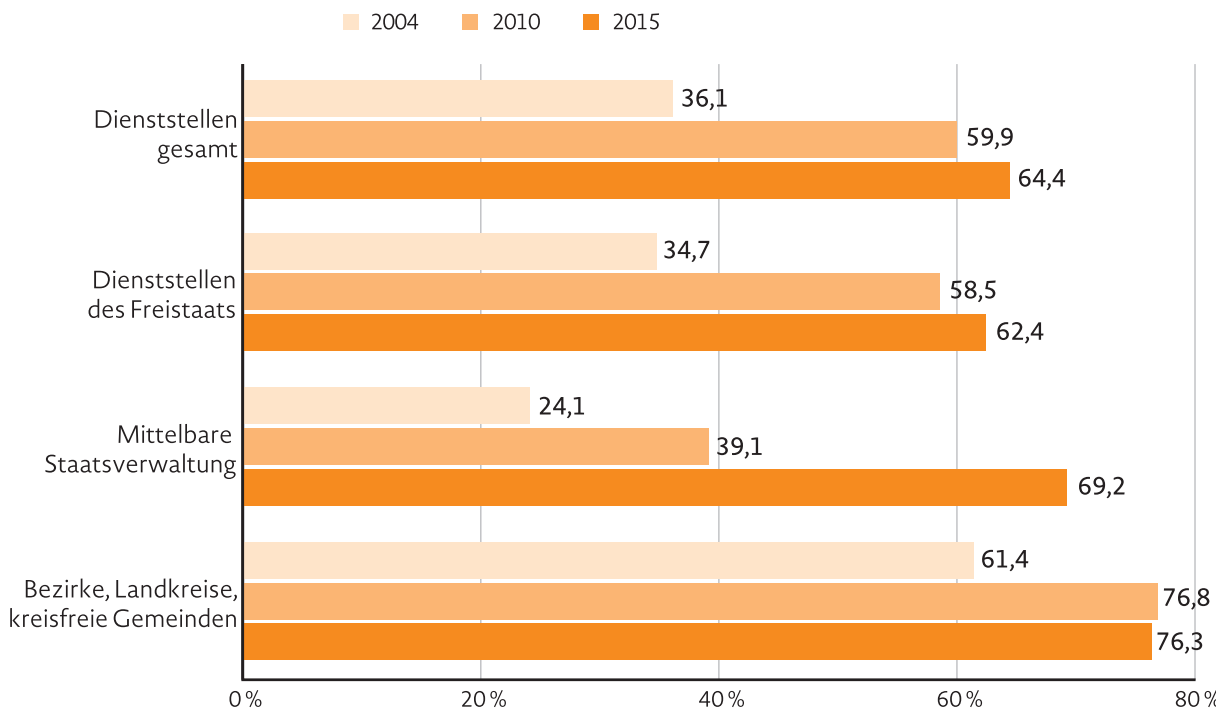
In 64,4 Prozent aller Dienststellen besteht die Möglichkeit für Wohnraum- oder Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Gegenüber 2010 ist die Verbreitung von Wohnraum- und Telearbeit – nach einem erheblichen Anstieg zwischen 2004 und 2010 – insgesamt weiter gestiegen. Im aktuellen Berichtszeitraum haben entsprechende Angebote vor allem in der mittelbaren Staatsverwaltung deutlich zugenommen. Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden ist die Verbreitung von Möglichkeiten zur Wohnraum- und Telearbeit nahezu unverändert auf hohem Niveau geblieben.

Rücksichtnahme auf Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten bei Fortbildungen

Um Bediensteten, die aufgrund von familiären Aufgaben zeitlich weniger flexibel sind oder aus anderen Gründen in Teilzeit arbeiten, die gleichen Entwicklungschancen wie ihren Kolleginnen und Kollegen zu sichern, soll bei Fortbildungsmaßnahmen auf die spezifischen Zeitbedarfe Rücksicht genommen werden (vgl. Art. 9 Abs. 2 BayGIG).

34,4 Prozent der befragten Dienststellen geben an, bei der Organisation von Fortbildungen immer auf Bedienstete in Teilzeit oder mit Familienpflichten Rücksicht zu nehmen, weitere 40,5 Prozent nehmen nach eigenen Angaben oft

Abbildung 2-33: Dienststellen mit der Möglichkeit zur Tele- oder Wohnraumarbeit, 2004–2015, in Prozent

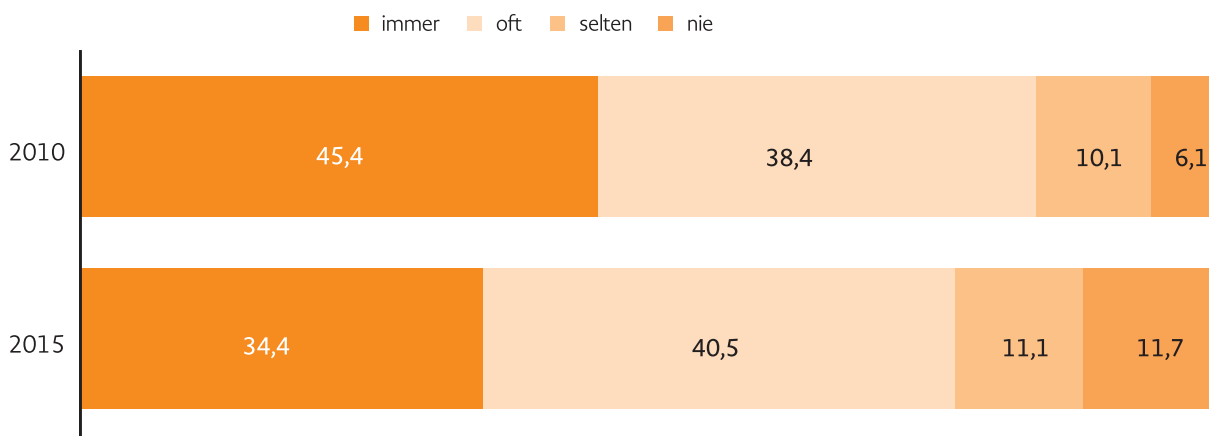


Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung Prognos.

auf diese Bediensteten Rücksicht. Gegenüber 2010 sind diese Werte rückläufig: hier hatten 45,5 Prozent der Dienststellen angegeben, bei Fortbildungen immer Rücksicht zu nehmen, und 38,4 Prozent hatten die familiären Zeitbedarfe der Bediensteten oft berücksichtigt (Abbildung

2-34). Mit 11,7 Prozent ist der Anteil der Dienststellen, die nie familiäre Zeitbedürfnisse bei Fortbildungen berücksichtigen, gegenüber den vorherigen Berichtszeiträumen gestiegen (2010: 6,1 %; 2004: 9,8 %; 1999: 12,1 %).

Abbildung 2-34: Berücksichtigung von Bediensteten mit Familienpflichten oder in Teilzeit bei Fortbildungsmaßnahmen, 2010–2015, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung Prognos.

Fortbildungen zu Chancengleichheit, geschlechtersensiblen Sichtweisen und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz

33,2 Prozent der Dienststellen haben Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz durchgeführt. Zwei Drittel (66,8 %) der antwortenden Dienststellen führen keine diesbezüglichen Fortbildungsveranstaltungen durch.²²

Gegenüber dem Vierten Gleichstellungsbericht ist der Anteil der Dienststellen mit Fortbildungen zu Chancengleichheit, geschlechtersensiblen Sichtweisen und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz leicht zurückgegangen (2010: 35,7 %). 2004 boten noch 44,3 Prozent der Dienststellen entsprechende Fortbildungen an.

In den Dienststellen des Freistaates sind Fortbildungen zu Chancengleichheit, geschlechtersensiblen Sichtweisen und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz etwas häufiger verbreitet (34,4 %) als in der mittelbaren Staatsverwaltung (27,7 %) und bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden (28,8 %). Mit einem Anteil von 69,2 Prozent finden entsprechende Fortbildungen in den obersten Dienstbehörden des Freistaates überdurchschnittlich häufig statt (69,2 %; mittlere Verwaltungsebene: 36,8 %; untere Verwaltungsebene: 32,9 %).

2.4 Besetzung von Gremien

Gemäß Art. 21 BayGIG haben alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hinzuwirken. Als Gremien im Sinne des Gesetzes werden in Art. 3 Abs. 3 BayGIG Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe genannt.

Nach den Erfahrungen der vorhergehenden Gleichstellungsberichte hat sich der Begriff der Gremien – ohne dass er näher definiert wird – als zu unscharf für eine zuverlässige Erhebung erwiesen.²³ In der aktuellen Erhebung wurden die Gremien in der Fragestellung enger gefasst und auf entscheidungsrelevante²⁴, dienststellenübergreifende Gremien beschränkt. Aufgrund der geänderten Fragestellung sind die Ergebnisse der aktuellen Erhebung insbesondere bei nicht funktionsgebunden entsandtem Personal nicht mit den vorherigen Befragungen vergleichbar.

Insgesamt gaben 175 der an der Befragung beteiligten Dienststellen (13,3 %) an, Personen in Gremien zu entsenden (Tabelle 2-26). Bei den Dienststellen des Freistaates nimmt die Häufigkeit von Gremienentsendungen zu, je höher die Verwaltungsebene ist. Den geringsten Anteil an personalentsendenden Dienststellen weisen die kreisangehörigen Gemeinden auf.

²² Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, ohne kreisangehörige Gemeinden, Berechnung Prognos.

²³ In der 2003 durchgeführten Befragung zum dritten Gleichstellungsbericht meldeten die befragten Dienststellen 19.041 in Gremien entsendete Personen, 2010 dagegen nur noch 6.698 Personen.

²⁴ Auf Nachfragen seitens der befragten Dienststellen wurde die Entscheidungsrelevanz wie folgt definiert: „Entscheidungsrelevanz bedeutet, dass in einem Gremium Entscheidungen abgestimmt bzw. beschlossen werden, die im Regelfall ohne inhaltliche Änderungen Verbindlichkeit für Verwaltungsvorgänge erlangen bzw. besitzen (z. B. indem sie in Dienstvorschriften überführt werden). Gremien, die sich im Allgemeinen auf die Analyse oder die Entwicklung unverbindlicher Vorschläge beschränken, zählen nicht zu den entscheidungsrelevanten Gremien.“

Tabelle 2-25: Anteil der Dienststellen mit Entsendung von Personal in entscheidungsrelevante, dienststellenübergreifende Gremien

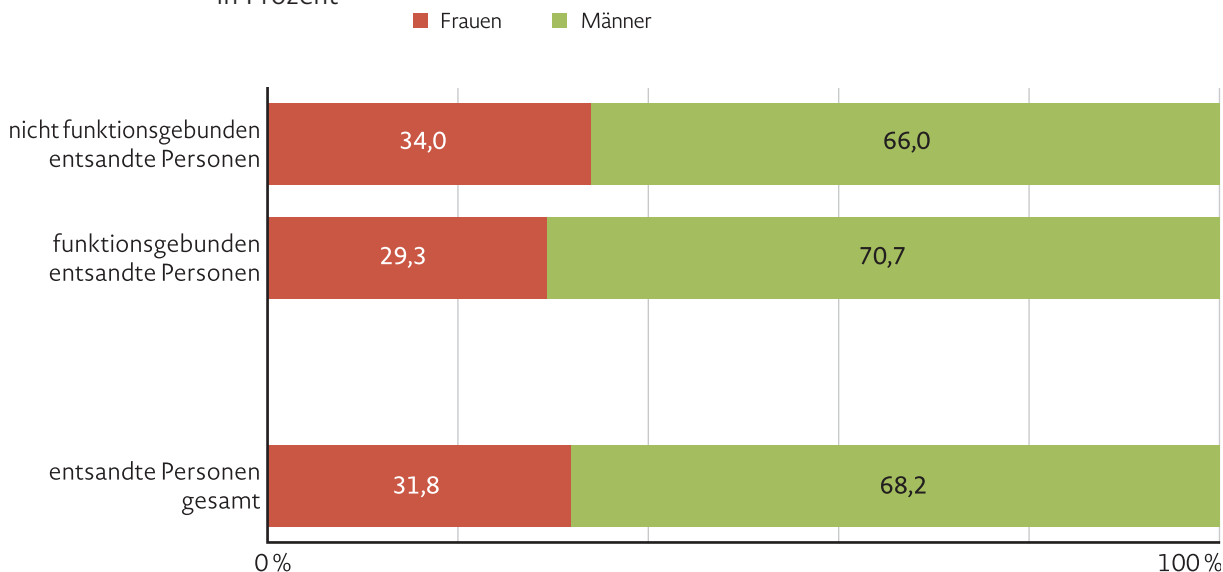
	Dienststellen mit Entsendung von Personal in Gremien	
	Anzahl (absolut)	Anteil (Prozent)
Dienststellen insgesamt	175	13,3
Dienststellen des Freistaates gesamt	101	16,0
Oberste Verwaltungsebene	9	69,2
Mittlere Verwaltungsebene	27	23,1
Untere Verwaltungsebene	65	13,0
Mittelbare Staatsverwaltung	25	38,5
Kommunale Gebietskörperschaften	49	7,9
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	23	28,8
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	26	4,8

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Von den 175 Dienststellen wurden zum Stichtag 31.12.2013 insgesamt 1710 Personen in Gremien entsandt, darunter 849 Personen funktionsgebunden und 861 Personen nicht funktionsgebunden. Der Frauenanteil unter den in Gremien

entsandten Personen lag insgesamt bei 31,8 Prozent, wobei der Frauenanteil bei den funktionsgebunden entsandten Personen niedriger als bei den funktionsunabhängig entsandten Personen lag (Abbildung 2-35).

Abbildung 2-35: Anteile der Frauen und Männer bei Gremienentsendungen, Stichtag 31.12.2013, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Im Vergleich der Verwaltungsbereiche zeigt sich, dass der Frauenanteil unter den in Gremien entsandten Personen in der mittelbaren Staatsverwaltung mit 45,7 Prozent am höchsten liegt (Tabelle 2-26). Bei den Dienststellen des Frei-

staates zeigt sich der niedrigste Frauenanteil. Zudem werden Frauen hier auf der obersten und mittleren Verwaltungsebene deutlich seltener als auf der unteren Verwaltungsebene in Gremien entsandt.

Tabelle 2-26: Frauenanteile an den in Gremien entsandten Personen nach Verwaltungsbereich und -ebene, Stichtag 31.12.2013, in Prozent

	Frauenanteile an in Gremien entsandten Personen		
	entsandte Personen insgesamt	funktionsgebunden entsandte Personen	nicht funktionsgebunden entsandte Personen
Dienststellen gesamt	31,8	29,3	34,0
Dienststellen des Freistaates gesamt	25,8	26,8	23,7
Oberste Verwaltungsebene	23,6	24,1	21,5
Mittlere Verwaltungsebene	22,0	22,8	21,2
Untere Verwaltungsebene	40,8	41,0	38,5
Mittelbare Staatsverwaltung	45,7	39,0	49,0
Kommunale Gebietskörperschaften			
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	30,0	30,5	29,7
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	26,5	27,8	23,1

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Bei den Aufsichtsgremien der Beteiligungsunternehmen des Freistaates Bayern liegt der Frauenanteil an den Verwaltungs- und Aufsichtsräten gemäß einem Bericht des StMFLH²⁵ zum Stichtag 31.12.2014 bei 18,6 Prozent (21 von 113 Mandaten). Gegenüber dem 31.12.2012 ist der Frauenanteil damit von 12,9 Prozent um 5,7 Prozentpunkte gestiegen. Die Besetzung der staatlichen Aufsichtsratsmandate erfolgt überwiegend funktionsgebunden.

Der Anteil der Frauen in Vorstands- bzw. Geschäftsführungsposition in den Beteiligungsunternehmen des Freistaates Bayern lag zum Stichtag 31.12.2014 bei 14,8 Prozent (16 von 108) und ist gegenüber dem Stichtag 31.12.2012 (12,4 %) leicht gestiegen.

²⁵ Bericht der der Staatsregierung zum Beschluss des Bayerischen Landtags vom 04.06.2014, Drs. 17/2240 betreffend „Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern bei der Besetzung von staatlichen Aufsichtsratsmandaten sowie Vorstands- und Geschäftsführerpositionen bei Beteiligungsunternehmen des Freistaates Bayern“

2.5 Entgeltsummen von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern

Bei gleicher Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe und gleicher Stufe erhalten Männer und Frauen im öffentlichen Dienst identische Grundbezüge. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Entgeltsummen im öffentlichen Dienst innerhalb der gleichen Qualifikationsebene sind daher in erster Linie auf unterschiedliche Eingruppierungen und Einstufungen von Männern und Frauen zurückzuführen. Die im Folgenden ausgewiesene Berechnung der Entgeltunterschiede kann daher nicht als bereinigter Gender Pay Gap wie in der Privatwirtschaft verstanden werden.

Als Ursachen geschlechtsspezifischer unterschiedlicher Eingruppierungen und Einstufungen sind verschiedene Faktoren möglich:

- ▶ Als struktureller Faktor ist der in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten kontinuierlich steigende Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern zu nennen. Durch die zahlreichen Neueinstiege liegt bei den Frauen rein rechnerisch der Anteil der Bediensteten mit geringerem (Dienst-)Alter und damit zusammenhängend niedrigeren Eingruppierungen und Einstufungen höher als bei den Männern. Die Einflussstärke dieses Faktors konnte im Rahmen des vorliegenden Berichtes nicht geprüft werden.²⁶
- ▶ Als weitere Ursache ist ein Einfluss der geschlechtsspezifischen Wahl von Beruf bzw. Fachlaufbahn mit jeweils spezifischen Laufbahnperspektiven zu nennen. Als quantitativ bedeutendstes Beispiel für eine geschlechts-

spezifische Laufbahn ist der Schulische Bereich zu nennen, in dem Frauen mit einem Anteil von knapp 70 Prozent vertreten sind. Im Schulbereich sind jedoch Beförderungen nur äußerst selten über die Besoldungsgruppe A 16 hinaus möglich.²⁷

- ▶ Gleichermaßen sind auch geschlechtsspezifisch unterschiedliche Karriereverläufe als Ursache für Differenzen bei den Eingruppierungen und Einstufungen zu sehen. Geschlechtstypische Lebenslagen, bei Frauen insbesondere die Gründung einer Familie mit Unterbrechung der Tätigkeit, erhöhtem Zeitbedarf für die Familie und der Ausübung der Berufstätigkeit in Teilzeit haben Auswirkungen auf den Zeitpunkt von Höhergruppierungen oder auf die Übertragung von Führungsämtern. Wie die Analysen zu Führungskräften in der Verwaltung des Freistaates Bayerns zeigen, ist insbesondere auf höheren Führungsebenen Teilzeitarbeit weit unterdurchschnittlich verbreitet.

Ein Vergleich der Entgeltsummen von Frauen und Männern muss notwendigerweise die Vollzeitäquivalente und nicht die reine Zahl der bediensteten Personen berücksichtigen, um der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Verbreitung von Teilzeitarbeit Rechnung zu tragen.

Nach Vollzeitäquivalenten berechnet entfallen 48,5 Prozent der Beschäftigungsanteile im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern auf Frauen. Der Anteil der Frauen an der gesamten Entgeltsumme (Grundbezüge ohne familienbedingte Bestandteile) liegt mit 46,4 Prozent unter dem Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung.

²⁶ Eine Auswertung nach dem Alter der Bediensteten war bei der Konzeption des vorliegenden Fünften Gleichstellungsberichts vorgesehen, konnte aber aus Datenschutzgründen letztlich nicht realisiert werden. Ebenso waren Analysen nach dem Dienstalter aus Gründen der Datenverfügbarkeit nicht möglich.

²⁷ Vgl. Fußnote 8 auf Seite 32 in diesem Bericht.

Insgesamt liegen – trotz gleicher Besoldung innerhalb identischer Besoldungspositionen und damit durchgängiger Anwendung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Tätigkeit“ – die durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge je

Vollzeitäquivalent im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern bei den Frauen mit 3.275 Euro etwa 281 Euro bzw. 7,9 Prozent niedriger als bei den Männern (3.556 Euro, Tabelle 2-27).

Tabelle 2-27: Durchschnittliche monatliche Grundbezüge je Vollzeitäquivalent von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Besoldungs- und Entgeltbereich, 2013

Qualifikations- ebene*	Durchschnittliche monatliche Grund- bezüge je Vollzeitäquivalent			Differenz der durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge Frauen – Männer	
	gesamt (in Euro)	Männer (in Euro)	Frauen (in Euro)	in Euro	in Prozent
4. Qualifikations- ebene*	4.613,73	4.790,10	4.385,06	-405,05	-8,5
3. Qualifikations- ebene*	3.432,63	3.396,74	3.470,04	73,30	2,2
2. Qualifikations- ebene*	2.496,91	2.477,90	2.513,88	35,98	1,5
1. Qualifikations- ebene*	2.137,37	2.201,83	2.068,58	-133,25	-6,1
Tarifbeschäftigte ohne Zuordnung	1.213,00	1.225,09	1.197,96	-27,13	-2,2
Auszubildende	1.192,86	1.224,68	1.170,69	-53,99	-4,4
Gesamt	3.419,57	3.555,93	3.274,72	-281,21	-7,9
Vergleichswert: Gesamt im Jahr 2009	3.040,35	3.185,87	2.868,58	-317,29	-10,0

Berechnung Prognos auf Grundlage von Daten des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 2014.

* Den in der Tabelle ausgewiesenen Qualifikationsebenen (QE) sind folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche zugeordnet: 4. QE: ab A13 bzw. E13 und vglb., 3. QE: A9–A12 bzw. E9–E12 und vglb., 2. QE: A6–A8 bzw. E5–E8 und vglb., 1. QE: bis A5 bzw. E4 und vglb.

Gegenüber dem Jahr 2009, wo der Unterschied noch 317 Euro bzw. 10,0 Prozent betrug, ist diese Differenz sowohl absolut als auch relativ zurückgegangen.

In den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltbereichen sind die geschlechtsspezifischen Differenzen bei den durchschnittlichen monatlichen Grundbezügen in unterschiedlichem Ausmaß und unterschiedlicher Richtung ausgeprägt.

Auf der 3. und 2. Qualifikationsebene liegen die durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge je Vollzeitäquivalent bei Frauen etwas höher als bei Männern (2,2 % bzw. 1,5 %). Auf der obersten Qualifikationsebene ist die geschlechtsspezifische Differenz am stärksten ausgeprägt: Die durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge der Frauen liegen hier 8,5 Prozent unter den durchschnittlichen monatlichen Grundbezügen der Männer. Auch auf der 1. Qualifikations-

ebene besteht mit 7,9 Prozent eine ausgeprägte Differenz zum Nachteil der Frauen.

Der jeweilige Einfluss der eingangs des Kapitels genannten möglichen Ursachen für die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltbereichen kann nicht im Detail nachgewiesen werden. Die im Vergleich zu Männern höheren durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge von Frauen auf der 3. Qualifikationsebene sind zumindest zu einem Teil auf die Berufswahl zurückführbar: Unter den rund 64.000 Frauen in diesem Besoldungsbereich sind alleine 29.000 Lehrkräfte in der Besoldungsgruppe A12. Die im Vergleich zu anderen Qualifikationsebenen gegenüber Männern deutlich geringeren durchschnittlichen Grundbezüge auf der 4. Qualifikationsebene sind ebenfalls zu einem Teil auf die geschlechtsspezifische Tätigkeitswahl bzw. die erhebliche Überrepräsentanz von Frauen im Schulbereich zurückzuführen, der nur begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten bietet.²⁸ Eine weitere Ursache der niedrigeren durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge der weiblichen Bediensteten ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (vgl. Kapitel 2.3.2). Ein im Durchschnitt geringeres Dienstalter der Frauen – das sich aus den kontinuierlich gestiegenen Frauenanteilen an den Bediensteten ableiten lässt – trägt vermutlich ebenfalls zu dem geschlechtsspezifischen Unterschied bei der Entgeltsumme bei, ist aber keineswegs der einzige Grund.

3. GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND ANSPRECHPARTNER/-INNEN

Die Auswertungen des folgenden Berichtsteils beziehen sich auf die Verbreitung sowie die Situation, Ressourcen und Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten (GB) und Ansprechpartner/-innen (AP) in den Dienststellen des Freistaates Bayern, der mittelbaren Staatsverwaltung und den kommunalen Gebietskörperschaften. Grundlage der Darstellung bilden die Online-Befragungen der Dienststellenleitungen sowie der GB und AP selbst. Aufgrund des geänderten Befragungsdesigns sind die Ergebnisse der aktuellen Befragungen nur eingeschränkt mit den früheren Gleichstellungsberichten vergleichbar. Dies gilt insbesondere für die Befragung der GB und AP, da in der aktuellen Befragung – anders als bei den früheren Erhebungen – Rückmeldungen von mehreren im Gleichstellungsbereich tätigen Personen aus der gleichen Dienststelle ausgeschlossen werden konnten.

Gemäß Art. 15 Abs. 1 BayGIG werden bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen mit Personalbefugnis Gleichstellungsbeauftragte nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten oder geringfügigen Personalbefugnissen können von der Bestellung von GB absehen, müssen aber in diesem Fall gemäß Art. 15 Abs. 2 BayGIG Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für die Beschäftigten bestellen. Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können GB bestellen.

Die Aufgabe der GB umfasst laut Art. 17 Abs. 1 BayGIG die Förderung und Überwachung des Vollzuges des Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts sowie die Unterstützung von dessen

²⁸ Vgl. Fußnote 8 auf Seite 32 in diesem Bericht.

Umsetzung. Zusätzlich fördern die GB mit eigenen Initiativen die Durchführung des Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer. Außerdem sollen die GB und AP gemäß Art. 17 Abs. 2 BayGIG im Rahmen ihrer Zuständigkeit an jenen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches mitwirken, welche eine grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und die Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen gehört laut Art. 17 Abs. 3 BayGIG zu den Aufgaben der GB und AP.

Bei den kommunalen Gebietskörperschaften sind Bezirke, Landratsämter und kreisfreie Gemeinden nach Art. 20 Abs. 1 BayGIG zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet. Für kreisangehörige Gemeinden/VG besteht die Möglichkeit, aber keine Verpflichtung zur Bestellung von GB. Generell können die kommunalen Gebietskörperschaften die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB durch eine Satzung ändern.

3.1 Bestellung von GB und AP

Nach Angaben der Dienststellenleitungen sind in 88,3 Prozent der Dienststellen des Freistaates Bayern (ohne mittelbare Staatsverwaltung) GB oder AP bestellt. In der mittelbaren Staatsverwaltung sind GB oder AP in 83,1 Prozent der Dienststellen tätig.²⁹

In den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden, die sämtliche zur Bestellung von GB verpflichtet sind, sind nahezu flächendeckend GB bestellt (97,5 %). In kreisangehörigen Gemeinden, denen die Bestellung von GB oder AP freisteht, liegt der Anteil der Dienststellen mit GB oder AP bei 26,0 Prozent. Die gesetzliche Verpflichtung zur Bestellung von GB und AP wird damit weitgehend umgesetzt. In lediglich 11,7 Prozent der Dienststellen des Freistaates und in 2,5 Prozent der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden waren zum Zeitpunkt der Befragung keine GB oder AP eingesetzt.

Bei den Dienststellen des Freistaates nimmt die Verbreitung von GB und AP in den nachgeordneten Verwaltungsebenen ab. In sämtlichen obersten Dienstbehörden sind ausnahmslos GB bestellt. Auf der mittleren Verwaltungsebene liegt der Anteil der Dienststellen mit GB oder AP bei 94,9 Prozent, auf der unteren Verwaltungsebene bei 86,4 Prozent (Tabelle 3-1).

²⁹ In 3,5 % der Dienststellen des Freistaates und 1,5 % der Dienststellen des mittelbaren Staatsbereichs sind gleichzeitig GB als auch AP bestellt. Diese Dienststellen sind in den im Textabschnitt ausgewiesenen Angaben enthalten.

Tabelle 3-1: Anteile der Dienststellen mit GB/AP nach Verwaltungsbereich und -ebene

	Teilnehmende Dienststellen (Anzahl)	Dienststellen mit GB und / oder AP		Dienststellen ohne GB/AP	
		Anzahl	Anteil (Prozent)	Anzahl	Anteil (Prozent)
Dienststellen des Freistaates gesamt	631	557	88,3	74	11,7
Oberste Verwaltungsebene	13	13	100,0	0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	117	111	94,9	6	5,1
Untere Verwaltungsebene	501	433	86,4	68	13,6
Mittelbare Staatsverwaltung	65	54	83,1	11	16,9
Kommunale Gebietskörperschaften					
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	80	78	97,5	2	2,5
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	540	140	25,9	400	74,1

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Die Befragungen zum Dritten und Vierten Gleichstellungsbericht hatten eine etwas höhere Verbreitung von GB und AP ermittelt. Für die Verwaltung des Freistaates Bayern, die mittelbare Staatsverwaltung und die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden wurde im Vierten Bericht für die Dienststellen mit GB oder AP insgesamt ein Anteil von 93,5 Prozent (Dritter Bericht: 91,9 %) ausgewiesen. Nach der aktuellen Befragung liegt der entsprechende Anteil bei 88,3 Prozent. Es kann nicht geklärt werden, inwiefern dieser niedrigere Wert auf tatsächliche Veränderungen oder auf das veränderte Befragungsdesign zurückzuführen ist.

Insgesamt sind in den Dienststellen des Freistaates häufiger AP als GB tätig. In 30,4 Prozent der Dienststellen des Freistaates sind GB und in 57,9 Prozent der Dienststellen AP bestellt. Entsprechend der umfassenderen Aufgaben der GB sowie gesetzlichen Verpflichtung zur Bestellung von GB sind in der obersten Verwaltungsebene durchweg GB bestellt. Auch auf der mittleren Verwaltungsebene liegt der Anteil der Dienststellen mit GB (54,7 %) höher als der Anteil der Dienststellen mit AP (40,2 %). Auf der unteren Verwaltungsebene überwiegt dagegen der Anteil der Dienststellen mit AP (63,5 %) gegenüber den Dienststellen mit GB (23,0 %). In der mittelbaren Staatsverwaltung sind häufiger GB (60,0 % der Dienststellen) als AP (23,1 %) bestellt.

Tabelle 3-2: Anteile der Dienststellen mit GB und AP nach Verwaltungsbereich und -ebene

	Teilnehmende Dienststellen (Anzahl)	Dienststellen mit GB		Dienststellen mit AP*	
		Anzahl	Anteil (Prozent)	Anzahl	Anteil (Prozent)
Dienststellen des Freistaates gesamt	631	192	30,4	365	57,9
Oberste Verwaltungsebene	13	13	100,0	–	–
Mittlere Verwaltungsebene	117	64	54,7	47	40,2
Untere Verwaltungsebene	501	115	23,0	318	63,5
Mittelbare Staatsverwaltung	65	39	60,0	15	23,1
Kommunale Gebietskörperschaften					
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	80	78	97,5	–	–
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	540	62	11,5	78	14,5

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

*Ohne Dienststellen, die sowohl GB als auch AP bestellt haben. Diese sind bei den Dienststellen mit GB ausgewiesen.

Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sind durchweg GB bestellt. In einzelnen Fällen sind zusätzlich AP tätig. Bei den kreisangehörigen Gemeinden sind etwas häufiger AP als GB bestellt.

Während Dienststellen des Freistaates mit weniger als 100 Beschäftigten oder eingeschränkten Personalbefugnissen anstatt GB AP bestellen können, ist die Bestellung von GB für größere Dienststellen des Freistaates mit umfassenden Personalbefugnissen verbindlich. Nach eigener Auskunft sind 140 der befragten Dienststellen aufgrund ihrer Größe und ihrer Personalbefugnisse zur Bestellung von GB verpflichtet.³⁰ Diese Dienststellen kommen ihrer Verpflichtung zum überwiegenden Teil nach: 81,7 Prozent der

verpflichteten Dienststellen des Freistaates und 97,5 Prozent der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden hatten zum Zeitpunkt der Befragung eine/n GB bestellt.

3.1.1 Vertretungen für GB und AP

Zu den personellen und sachlichen Mitteln, die zur Erfüllung der Aufgaben der GB notwendig und angemessen sind, zählt Art. 16 Abs. 7 BayGIG unter anderem die Bestellung einer Vertretung der GB.

Von den insgesamt 371 Dienststellen mit GB sind in 216 zusätzlich Vertretungen für die GB bestellt. Dies entspricht einem Anteil von 58,2 Prozent. Die bereits in den vorherigen Berichten vermerkte kontinuierliche Zunahme

³⁰ Die Verpflichtung zur Bestellung von GB wurde innerhalb der Online-Befragung der Dienststellenleitungen anhand folgender Fragen ermittelt: „Hat Ihre Dienststelle Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten?“ sowie „Wie viele Frauen und Männer sind insgesamt in Ihrer Dienststelle beschäftigt? (ohne Hilfskräfte und Aushilfen)“. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass bei einem Teil der Dienststellen ohne GB die Personalbefugnisse soweit eingeschränkt sind, dass eine GB-Verpflichtung nicht zwingend ist.

an GB-Vertretungen hat sich damit fortgesetzt (1999: 50 %, 2004: 53,2 %, 2009: 54,4 %).

In der Verwaltung des Freistaates, der mittelbaren Staatsverwaltung sowie den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden liegt der Anteil der GB, die durch eine Vertretung unterstützt werden, jeweils bei rund 65 Prozent. Bei der Verwaltung des Freistaates nimmt der Anteil der Dienststellen mit GB-Vertretung mit steigender Verwaltungsebene zu.

In den kreisangehörigen Gemeinden ist gegenüber dem Vierten Bericht ein deutlicher Anstieg des Anteils der GB mit Vertretungen (von 14,6 % auf 24,2 %) zu beobachten, wobei hier die geringe Fallzahl der Gemeindeverwaltungen mit GB relativierend berücksichtigt werden muss.

Obwohl keine gesetzliche Verpflichtung zur Ernennung einer Vertretung von AP besteht, haben 45 Prozent der Dienststellen mit AP zusätzlich eine Vertretung bestellt. Bei den Dienststellen des Freistaates wird rund die

Hälfte der AP durch eine Vertretung unterstützt, in der mittelbaren Staatsverwaltung sowie bei den kommunalen Gebietskörperschaften sind AP-Vertretungen seltener.

3.1.2 Bestellung der GB durch Ausschreibung

Nach Art. 15 Abs. 1 Satz 1 BayGIG ist eine interne Ausschreibung der Stelle der GB vorgesehen. Insgesamt erfolgt die Bestellung der GB in etwas mehr als der Hälfte aller Dienststellen (52,6 %) durch Ausschreibung. Über die verschiedenen Verwaltungsbereiche und -ebenen hinweg unterscheiden sich die Anteile deutlich: Auf der obersten Verwaltungsebene wurden alle GB-Stellen ausgeschrieben. Auf der mittleren Verwaltungsebene, in der mittelbaren Staatsverwaltung und in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden ist der überwiegende Teil der Stellen ausgeschrieben gewesen. Der Anteil der ausgeschriebenen Stellen auf der unteren Verwaltungsebene beträgt dagegen nur 37,4 Prozent und der in kreisangehörigen Gemeinden lediglich 6,5 Prozent (Tabelle 3-5).

Tabelle 3-3: Dienststellen mit Vertretungen für GB nach Verwaltungsbereich und -ebene

	Dienststellen mit GB-Vertretung	
	Anzahl	Anteil (Prozent)
Dienststellen mit GB insgesamt	216	58,2
Dienststellen des Freistaates gesamt	126	65,6
Oberste Verwaltungsebene	13	100,0
Mittlere Verwaltungsebene	57	89,1
Untere Verwaltungsebene	56	48,7
Mittelbare Staatsverwaltung	25	64,1
Kommunale Gebietskörperschaften		
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	50	64,1
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	15	24,2

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Tabelle 3-4: Dienststellen mit Vertretung der AP nach Verwaltungsbereich und -ebene

	Dienststellen mit AP-Vertretung	
	Anzahl	Anteil (Prozent)
Dienststellen mit AP insgesamt	227	45,0
Dienststellen des Freistaates gesamt	203	51,9
Oberste Verwaltungsebene	-	-
Mittlere Verwaltungsebene	29	49,2
Untere Verwaltungsebene	174	52,4
Mittelbare Staatsverwaltung	3	18,8
Kommunale Gebietskörperschaften		
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	2	40,0
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	19	20,7

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Tabelle 3-5: Ausschreibung der Stelle als GB nach Verwaltungsebene, in Prozent

	Bestellung GB durch Ausschreibung	Bestellung GB ohne Ausschreibung	keine Angabe
Dienststellen mit GB gesamt	52,6	44,7	2,7
Dienststellen des Freistaates gesamt	56,3	41,1	2,6
Oberste Verwaltungsebene	100,0	0,0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	81,3	17,2	1,5
Untere Verwaltungsebene	37,4	59,1	3,5
Mittelbare Staatsverwaltung	66,7	28,2	5,1
Kommunale Gebietskörperschaften			
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	73,1	25,6	1,3
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	6,5	90,3	3,2

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

3.1.3 Geschlecht der GB und AP

90,6 Prozent der GB und 85,1 Prozent der AP in der unmittelbaren Verwaltung des Freistaates Bayern, der mittelbaren Staatsverwaltung und den kommunalen Gebietskörperschaften sind weiblich. Überdurchschnittlich hohe Männeran-

teile zeigen sich bei den GB auf der unteren Verwaltungsebene des Freistaates und bei den kreisangehörigen Gemeinden, bei den AP in der mittelbaren Staatsverwaltung und ebenfalls bei den kreisangehörigen Gemeinden.

Tabelle 3-6: Frauen- und Männeranteile an den GB und AP nach Verwaltungsbereich und -ebene, 2015, in Prozent

	GB		AP	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dienststellen mit GB/AP insgesamt	90,6	9,4	85,1	14,9
Dienststellen des Freistaates gesamt	89,4	10,6	90,2	9,8
Oberste Verwaltungsebene	92,3	7,7	-	-
Mittlere Verwaltungsebene	93,8	6,3	92,7	7,3
Untere Verwaltungsebene	86,6	13,4	89,8	10,2
Mittelbare Staatsverwaltung	92,3	7,7	69,2	30,8
Kommunale Gebietskörperschaften				
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	98,7	1,3	100,0	0,0
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	82,5	17,5	63,9	36,1

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos

Gegenüber der Erhebung des Vierten Gleichstellungsberichts ist bei den Frauenanteilen der GB und AP keine wesentliche Veränderung feststellbar.

3.2 Ressourcen der GB

Die folgenden Auswertungen widmen sich den zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen der GB. Insbesondere bei den kommunalen

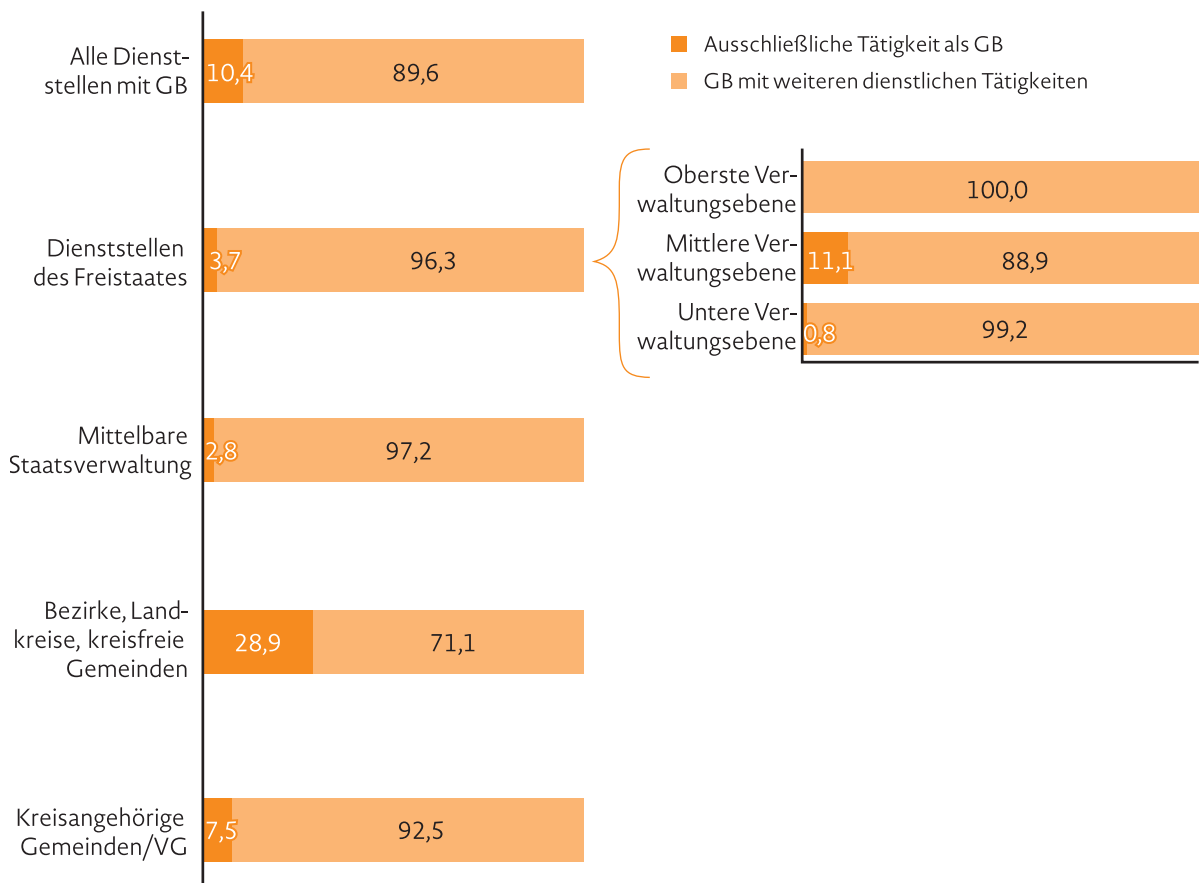
Gebietskörperschaften bestehen hier zwischen Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden auf der einen Seite und kreisangehörigen Gemeinden bzw. Verwaltungsgemeinschaften erhebliche Unterschiede, die unter anderem auf die Größe der Dienststellen aber auch auf die Aufgabenprofile der GB zurückzuführen sind. Insofern wird davon abgesehen, für die kommunalen Gebietskörperschaften insgesamt Durchschnittswerte auszuweisen.

3.2.1 Freistellung der GB von anderen Tätigkeiten

Gemäß Art. 16 Abs. 6 BayGIG sind die GB von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Damit bleibt die Regelung der Entlastung der GB eine Aufgabe der Dienststellen.

Etwa 10 Prozent der GB sind für die Ausübung ihrer Funktion vollständig von dienstlichen Aufgaben freigestellt. 89,6 Prozent der GB sind mit weiteren dienstlichen Aufgaben betraut. Insbesondere auf der obersten und unteren Verwaltungsebene sowie in der mittelbaren Staatsverwaltung gibt es (nahezu) keine GB ohne weitere dienstliche Tätigkeiten. Mit einem Anteil von 28,9 Prozent haben vor allem auf Ebene der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden die GB keine weitere dienstliche Tätigkeit (Abbildung 3-1).

Abbildung 3-1: Vollständig freigestellte GB und GB mit weiteren dienstlichen Tätigkeiten, 2015, in Prozent



3.2.2 Regelungen zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte

Nach Angaben der Dienststellenleitungen existiert in drei Viertel der Dienststellen des Freistaates, der mittelbaren Staatsverwaltung und der kommunalen Gebietskörperschaften, die GB bestellt haben, keine Regelung zum zeitlichen Umfang der GB-Tätigkeit. Die vollständig freigestellten GB sind hierbei bei den GB mit zeitlicher Regelung eingeschlossen. Die befragten GB berichten etwas häufiger von zeitlichen Regelungen: Hier geben insgesamt 27,6 Prozent an, dass eine Regelung zum zeitlichen Umfang ihrer GB-Tätigkeit in Kraft ist.

Mit Abstand am häufigsten sind zeitliche Regelungen für GB bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden verbreitet. Nach Auskunft der Dienststellenleitungen sind in 66,2 Prozent, nach Auskunft der GB sogar in 73,6 Prozent dieser Verwaltungen zeitliche Regelungen festgesetzt. In der unmittelbaren Verwaltung des Freistaates existieren in etwa 10 Prozent der Dienststellen zeitliche Regelungen für GB – nach Angaben der Dienststellenleitungen in 12,5 Prozent, nach GB-Angaben in 8,6 Prozent. Auf der unteren Verwaltungsebene sind zeitliche Regelungen mit einem Anteil von unter einem Prozent praktisch nicht verbreitet (Tabelle 3-7).

Tabelle 3-7: Anteil der Dienststellen mit Regelung zum zeitlichen Umfang der GB-Tätigkeit, in Prozent

	Anteil der Dienststellen mit zeitlicher Regelung für GB-Tätigkeit	
	Angaben der Dienststellenleitungen	Angaben der GB
Dienststellen mit GB insgesamt	24,3	27,6
Dienststellen des Freistaates gesamt	12,5	8,6
Oberste Verwaltungsebene	30,8	30,8
Mittlere Verwaltungsebene	29,7	20,4
Untere Verwaltungsebene	0,9	0,8
Mittelbare Staatsverwaltung	20,5	22,2
Kommunale Gebietskörperschaften		
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	66,2	73,6
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	11,3	16,2

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Die Ableitung einer zeitlichen Entwicklung ist aufgrund des geänderten Erhebungsdesigns der aktuellen gegenüber der früheren Befragungen erheblich eingeschränkt. Insbesondere im Vierten Bericht lagen die Angaben der Dienststellenleitungen und der GB zur Verbreitung zeitlicher Regelungen erheblich auseinander (Dienststellenleitungen: 33,1 %, GB: 19,6 %)³¹. Aufgrund der höheren Konsistenz der Angaben beider Befragengruppen ist bei der aktuellen Erhebung von einem realitätsnäheren Bild auszugehen. Legt man die Angaben der Dienststellenleitungen zugrunde, muss in der Tendenz von einem Rückgang der Verbreitung von zeitlichen Regelungen für GB, in keinem Fall jedoch – wie im Vierten Bericht noch beschrieben – einer zunehmenden Verbreitung der Regelungen ausgegangen werden.

Der Umfang der zeitlichen Regelungen wird von den Dienststellenleitungen mit durchschnittlich 17,3 Stunden je Woche, von den GB selbst mit 16,7 Stunden je Woche angegeben. In Tabelle 3-8 sind neben den Angaben für alle Dienststellen ausschließlich die Werte der Dienststellen der unmittelbaren Staatsverwaltung und der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden ausgewiesen, da bei den anderen Dienststellen die Fallzahlen für eine Durchschnittsberechnung zu niedrig (< 10 Fälle) sind. Die in den vorhergehenden Berichten bemerkten Unterschiede zwischen den Dienststellen des Freistaates und den kommunalen Gebietskörperschaften beim Umfang der zeitlichen Regelungen sind kaum mehr beobachtbar.

Tabelle 3-8: Umfang der zeitlichen Regelungen der GB-Tätigkeit, in Stunden je Woche

	Durchschnittlicher Umfang der zeitlichen Regelung für GB-Tätigkeit (Stunden pro Woche)	
	Angaben der Dienststellenleitungen	Angaben der GB
Dienststellen mit GB insgesamt	16,7	17,3
Dienststellen des Freistaates	17,2	18,6
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	18,3	18,2

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos. Nur Dienststellen mit zeitlicher Regelung für GB bzw. vollständiger GB-Freistellung.

Gegenüber dem Vierten Bericht liegen die Angaben beider Befragengruppen in der aktuellen Befragung näher beieinander, wobei der von den Dienststellenleitungen angegebene

Wert um 0,8 Wochenstunden gesunken und der von den GB angegebene Wert um 0,9 Wochenstunden gestiegen ist.

³¹ Die ausgewiesenen Werte des Vierten Gleichstellungsberichtes beziehen sich auf Dienststellen ohne kreisangehörige Gemeinden.

3.2.3 Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben

Auch ohne eine fixierte zeitliche Regelung können Dienststellen die Gleichstellungsbeauftragten von dienstlichen Aufgaben entlasten. Bereits im Vierten Bericht wurde dargestellt, dass nur etwa jede vierte Dienststelle, in der keine Regelung zum zeitlichen Umfang der GB-Tätigkeit existiert, ihre GB von anderen Aufgaben entlastet. Die aktuelle Befragung kommt zu dem Ergebnis, dass die Entlastungen seltener geworden sind: 4,7 Prozent der Dienststellen ohne zeitliche Regelung geben an, ihre GB generell zu entlasten (2010: 5,6 %), und nurmehr 12,6 Prozent der Dienststellen entlasten ihre GB fallweise (2010: 21,6 %). Zudem liegt der zeitliche Umfang dieser Entlastungen mit durchschnittlich 7,6 Wochenstunden deut-

lich niedriger als in Dienststellen mit zeitlicher Regelung. Damit lässt sich festhalten, dass eine Entlastung der GB außerhalb von fixierten Regelungen in Dienststellen insgesamt nur in geringem Maße stattfindet.

3.2.4 Beschäftigungsumfang der GB

Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten in der gesamten Verwaltung des Freistaates Bayern sind in Vollzeit oder vollzeitnah beschäftigt (53,7 %). Weitere 38,5 Prozent sind in Teilzeit im Umfang über 50 Prozent einer Vollzeitstelle tätig. Mit einem Anteil von 7,8 Prozent stellen GB in vollzeitferner Teilzeit eine deutliche Minderheit dar. Der höchste Anteil an teilzeitbeschäftigten GB zeigt sich mit 63,8 Prozent bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden (Tabelle 3-9).

Tabelle 3-9: Beschäftigungsumfang der Gesamttätigkeit der GB nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

	Vollzeit 90 % bis 100 %	Teilzeit 50 % bis unter 90 %	Vollzeitferne Teilzeit unter 50 %
Dienststellen mit GB gesamt	53,7	38,5	7,8
Dienststellen des Freistaates gesamt	59,0	36,0	5,1
Oberste Verwaltungsebene	92,3	7,7	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	48,1	44,4	7,4
Untere Verwaltungsebene	60,4	35,1	4,5
Mittelbare Staatsverwaltung	62,5	31,3	6,3
Kommunale Gebietskörperschaften			
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	36,3	48,4	15,4
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	64,7	32,4	2,9

Anmerkung: Prozentsummen ungleich 100 Prozent resultieren aus den Rundungen der einzelnen Prozentwerte.

Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

In den Erhebungen der vorhergehenden Bayerischen Gleichstellungsberichte wurden zwar rückläufige, aber noch deutlich höhere Anteile der GB in vollzeitferner Beschäftigung ermittelt (2009: 25,2 %, 2004: 30,1 %). Der erheblich geringere Anteil vollzeitfern beschäftigter GB in der aktuellen Befragung dürfte überwiegend auf das veränderte Erhebungsdesign zurückzuführen sein.³²

3.2.5 Ausstattung der GB mit eigenem Budget und Mitarbeitenden

Auf eigene Budgets oder weitere Mitarbeitende können GB ausschließlich bei den kommunalen Gebietskörperschaften in größerer Anzahl

zurückgreifen. Nach eigenen Angaben verfügen 87,1 Prozent der befragten GB in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden über einen eigenen Etat, der im Durchschnitt bei 7.554 Euro jährlich liegt. Dagegen können lediglich 2,6 Prozent der GB aus der unmittelbaren Verwaltung des Freistaates auf ein eigenes Budget zurückgreifen.³³

In 35,5 Prozent der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden werden die GB durch weitere Mitarbeitende unterstützt. In den übrigen Verwaltungsbereichen sind den GB nur in wenigen Fällen Mitarbeitende zugeordnet.

Tabelle 3-10: Anteil der GB mit eigenem Budget und mit Mitarbeitenden nach Verwaltungsbereich, in Prozent

	Anteil GB mit eigenem Budget	Anteil GB mit Mitarbeitenden
Dienststellen gesamt	26,7	11,4
Dienststellen des Freistaates	2,6	3,2
Mittelbare Staatsverwaltung	10,8	0,0
Kommunale Gebietskörperschaften		
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	87,1	35,5
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	15,0	5,0

Gegenüber dem Vierten Gleichstellungsbericht können unter Berücksichtigung möglicher Auswirkungen des geänderten Befragungsdesigns keine wesentlichen Veränderungen

festgestellt werden. Für die nicht kommunalen GB wurde 2010 ein noch niedrigerer Anteil der GB mit eigenem Budget ermittelt (1,2 %).

³² In den vorhergehenden Gleichstellungsberichten wurden zum Teil mehrere Rückmeldungen von Personen in GB-Funktion aus einer Dienststelle berücksichtigt, in der aktuellen Online-Befragung war dagegen nur eine Rückmeldung je Dienststelle möglich. Es ist davon auszugehen, dass die Beantwortung durch die jeweils leitenden Personen der GB-Teams erfolgte, die weniger häufig als weitere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der GB-Teams in vollzeitferner Teilzeit beschäftigt sein dürften. Vgl. auch Kapitel 1.2.2.2.

³³ Für die Budgets der GB außerhalb der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden können aufgrund der geringen Fallzahlen keine verlässlichen Durchschnittswerte ausgewiesen werden. Die verfügbaren Daten deuten jedoch auf erheblich geringere Budgets – d.h. unter 2.000 Euro pro Jahr – der GB hin, die nicht bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden tätig sind.

3.2.6 Fortbildung der GB und AP

Laut Art. 16 Abs. 6 Satz 2 BayGlG sind GB von dienstlichen Tätigkeiten freizustellen, wenn diese an Fortbildungsveranstaltungen zur Vermittlung von notwendigen Kenntnissen für die Tätigkeit als GB teilnehmen.

Insgesamt geben 64,8 Prozent der an der Befragung beteiligten GB an, einmal oder mehrmalig an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGlG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen zu

haben. Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden ist die Teilnahme an Fortbildungen besonders verbreitet (87 %), bei kreisangehörigen Gemeinden dagegen besonders niedrig (26 %). In der unmittelbaren Verwaltung des Freistaates Bayern und in der mittelbaren Staatsverwaltung haben jeweils etwa 62 Prozent der GB an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. In den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sind zudem mehrfache Teilnahmen an Fortbildungsmaßnahmen besonders häufig.

Tabelle 3-11: Teilnahme der GB an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGlG oder zur Gleichstellungsarbeit, in Prozent

	Mehrfache Teilnahme	Einmalige Teilnahme	Keine Teilnahme
Dienststellen mit GB gesamt	40,5	24,3	35,2
Dienststellen des Freistaates	33,3	29,1	37,6
Oberste Verwaltungsebene	23,1	53,8	23,1
Mittlere Verwaltungsebene	46,3	35,2	18,5
Untere Verwaltungsebene	28,7	23,8	47,5
Mittelbare Staatsverwaltung	29,7	32,4	37,8
Kommunale Gebietskörperschaften			
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	71,0	16,1	12,9
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	12,8	12,8	74,4

Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2015; Berechnung Prognos.

Anmerkung: Prozentsummen ungleich 100 Prozent resultieren aus den Rundungen der einzelnen Prozentwerte.

Gegenüber dem Vierten Bericht zeigt sich – auch unter Berücksichtigung möglicher Auswirkungen des veränderten Befragungsdesigns – eine deutliche Zunahme des Besuchs von Fortbildungsmaßnahmen. In der Befragung

2010 hatten lediglich 48,9 Prozent der GB von der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und lediglich 24,3 Prozent von mehrfachen Fortbildungsbesuchen berichtet.

Fortbildung der AP

Gegenüber den GB haben die befragten AP insgesamt seltener an Fortbildungen zum BayGIG oder zur Gleichstellung teilgenommen. Bei einer differenzierten Betrachtung nach Dienstbereich zeigt sich jedoch ein anderes Bild: Bei den Dienststellen des Freistaates liegt

der Anteil der AP, die an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, mit 74,1 Prozent knapp zehn Prozentpunkte über dem Vergleichswert der GB (64,8 %). Dagegen nehmen die AP der kreisangehörigen Gemeinden mit 7,0 Prozent nur sehr selten an Fortbildungen teil (Tabelle 3-12).

Tabelle 3-12: Teilnahme der AP an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit, in Prozent

	Mehrfache Teilnahme	Einmalige Teilnahme	Keine Teilnahme
Dienststellen mit AP gesamt	27,3	27,1	43,9
Dienststellen des Freistaates	37,5	36,6	24,8
Oberste Verwaltungsebene	–	–	–
Mittlere Verwaltungsebene	20,0	51,4	25,7
Untere Verwaltungsebene	39,4	35,0	24,7
Mittelbare Staatsverwaltung	20,0	20,0	60,0
Kommunale Gebietskörperschaften			
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	–	–	–
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	2,8	4,2	90,1

Anmerkung: Prozentsummen ungleich 100 Prozent resultieren aus den Rundungen der einzelnen Prozentwerte.

Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Ein Vergleich mit den Ergebnissen des Vierten Berichts, in dem für die AP insgesamt höhere Fortbildungsquoten (69,8 %) ermittelt wurden, ist nicht zulässig. Der Grund dafür ist, dass sich durch das veränderte Erhebungsdesign erheblich mehr kommunale AP – die eine geringe

Fortbildungsquote aufweisen – an der Befragung beteiligt haben als bei den früheren Berichten.³⁴ Insgesamt gibt es keine Anhaltspunkte, dass die Fortbildungsquote der AP gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum tatsächlich gesunken ist.

³⁴ An der aktuellen Befragung beteiligten sich 142 AP aus kreisangehörigen Gemeinden, 2010 dagegen lediglich 18 AP aus den kommunalen Gebietskörperschaften insgesamt. Aus der Verwaltung des Freistaates Bayern und dem mittelbaren Staatsbereich beteiligten sich 2015 zusammen 355 AP gegenüber 656 AP bei der Befragung 2010.

3.2.7 Tätigkeit der GB in zusätzlichen Sonderfunktionen

Die Funktion der GB wird häufig mit der Ausübung weiterer Sonderfunktionen wie der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung oder sonstigen Funktionen außerhalb der dienstlichen Tätigkeit verbunden. Insgesamt üben 41,1 Prozent der GB eine weitere Funktion neben ihrer dienstlichen Tätigkeit aus. Besonders verbreitet ist diese mehrfache Funktionsausübung in Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden, wo 52,7 % der GB mindestens eine weitere Funk-

tion innehaben. Auch auf der unteren Verwaltungsebene in den Dienststellen des Freistaates Bayern werden überdurchschnittlich häufig mehrere Funktionen ausgeübt.

GB mit Sonderfunktionen sind am häufigsten in der Personalvertretung tätig (17,8 %), seltener in der Schwerbehindertenvertretung (3,9 %). 22,8 Prozent der GB üben sonstige Funktionen aus, wobei die Übernahme sonstiger Funktionen insbesondere bei den GB der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden verbreitet ist.

Tabelle 3-13: Weitere Funktionen der GB neben der sonstigen dienstlichen Tätigkeit nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

	GB MIT WEITERER FUNKTION	darunter:			GB OHNE WEITERE FUNKTION
		Personalvertretung	Schwerbehindertenvertretung	Sonstige Funktion	
Dienststellen mit GB gesamt	41,1	17,8	3,9	22,8	58,9
Dienststellen des Freistaates	40,0	22,6	4,7	18,9	60,0
Oberste Verwaltungsebene	23,1	7,7	0,0	23,1	76,9
Mittlere Verwaltungsebene	29,1	12,7	1,8	18,2	70,9
Untere Verwaltungsebene	46,7	28,7	6,6	18,9	53,3
Mittelbare Staatsverwaltung	32,4	10,8	2,7	16,2	67,6
Kommunale Gebietskörperschaften					
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	52,7	12,9	3,2	38,7	47,3
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	27,5	12,5	2,5	10,0	72,5

Quelle: Online-Befragung der GB der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015.

Anmerkung: Bei der Angabe der Funktionen waren Mehrfachnennungen möglich, wodurch die Summen der GB in den einzelnen Funktionen die Gesamtsumme der GB mit Sonderfunktion übersteigt.

3.3 Mitwirkung, Beteiligung und Einbindung der GB

3.3.1 Teilnahme an Gesprächen mit der Personalvertretung

Gemäß Art. 16 Abs. 2 BayGIG sollen die GB, die Personalvertretung und die Dienststellen vertrauensvoll zusammenarbeiten. Hierfür sollen die GB an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung – den sogenannten Monatsgesprächen – teilnehmen.

In rund 70 Prozent der Dienststellen mit GB werden diese in die monatlichen Gespräche zwischen Dienststelle und Personalvertretung eingebunden. Die Angaben der befragten Dienststellenleitungen und der GB weichen dabei nur geringfügig voneinander ab. Am häufigsten erfolgt die Teilnahme der GB in der mittelbaren Staatsverwaltung, seltener dagegen bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden. Gegenüber der Dienststellenbefragung 2010 ist die Häufigkeit der GB-Teilnahme in sämtlichen Verwaltungsbereichen gestiegen, mit Abstand am deutlichsten in der mittelbaren Staatsverwaltung.

Tabelle 3-14: Teilnahme der GB an den Monatsgesprächen mit der Personalvertretung, in Prozent

	Angaben der Dienststellen 2015	Angaben der GB 2015	Angaben der Dienststellen 2010
Dienststellen mit GB gesamt	69,0	70,0	60,2
Dienststellen des Freistaates	68,8	69,9	63,5
Oberste Verwaltungsebene	76,9	76,9	
Mittlere Verwaltungsebene	74,6	78,8	
Untere Verwaltungsebene	63,0	63,0	
Mittelbare Staatsverwaltung	87,2	83,3	47,6
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	60,3	64,8	57,0

Quellen: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Anmerkung: Die nicht ausgewiesenen Prozentbeträge entfallen auf die Antwort „Keine Teilnahme der GB am Monatsgespräch“ sowie auf Fragebögen ohne Angabe.

3.3.2 Frühzeitige Information der GB durch die Dienststelle

Gemäß Art. 18 Abs. 2 BayGIG sind die GB zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Ein-

leitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens.

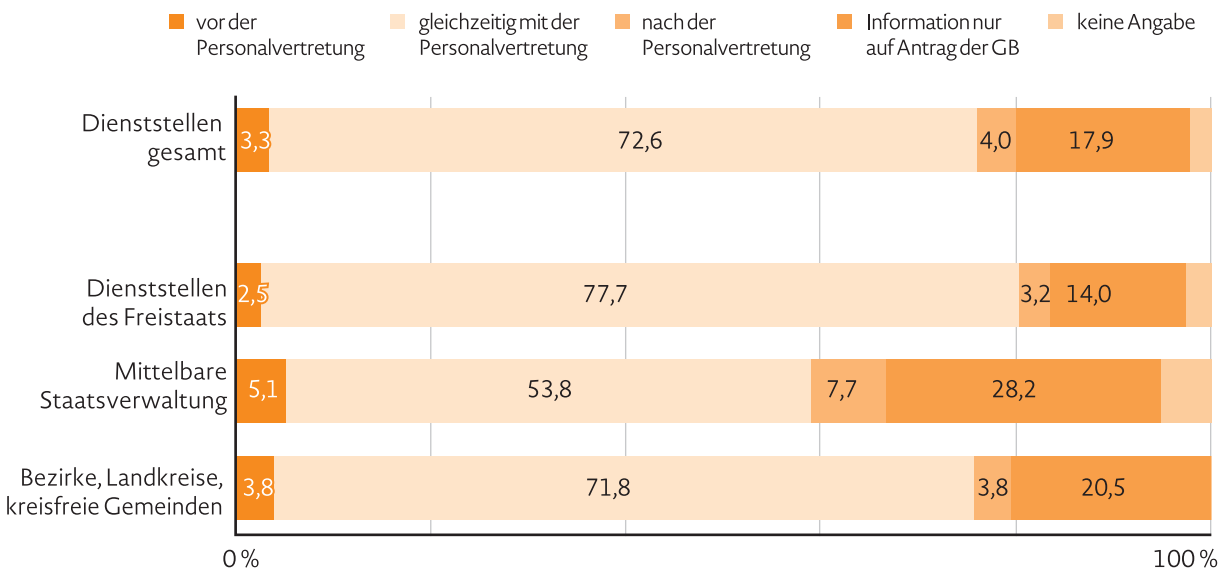
Die Dienststellenleitungen gaben an, dass etwas mehr als drei Viertel (75,9 %) der GB rechtzeitig über Personalangelegenheiten unterrichtet

3. Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner/-innen

werden. Auf der obersten Verwaltungsebene geben alle Dienststellen an, ihre GB rechtzeitig zu informieren. In der mittelbaren Staatsverwaltung tun dies hingegen weniger als 60 Prozent der Dienststellen. Die aktuellen Angaben decken sich im Wesentlichen mit den Ergebnissen von 2010 (5,9 % vor der Personalvertretung, 69,0 % gleichzeitig, 1,9 % später als die Personalvertretung, 22,6 % nur auf Antrag der GB).

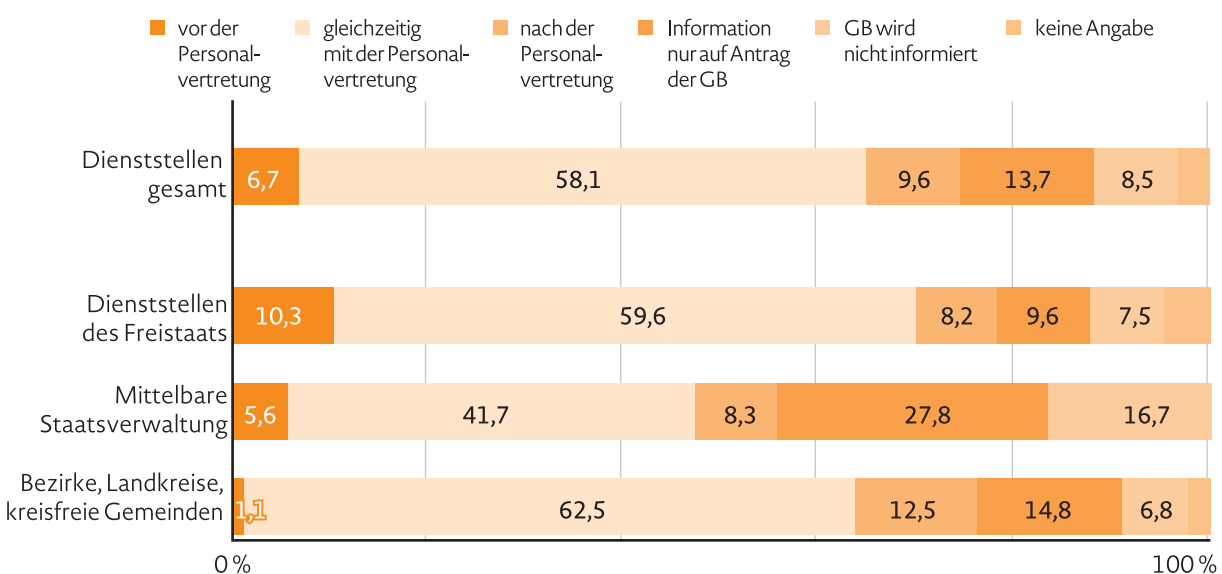
Eine rechtzeitige Information der GB erfolgt am häufigsten in den Dienststellen des Freistaates, und hier insbesondere auf der obersten Verwaltungsebene, wo sämtliche Dienststellen die GB spätestens gleichzeitig mit der Personalvertretung informieren. In der mittelbaren Staatsverwaltung werden die GB am seltensten rechtzeitig informiert – in 28,2 Prozent erfolgt eine Information ausschließlich auf Antrag der GB.

Abbildung 3-2: Zeitpunkt der Information der GB zu Personalangelegenheiten (Angaben der Dienststellenleitungen), in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, nur Dienststellen mit GB und Personalbefugnissen, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung Prognos.

Abbildung 3-3: Zeitpunkt der Information der GB zu Personalangelegenheiten (Angaben der GB), in Prozent



Quelle: Online-Befragung der GB der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, nur Dienststellen mit Personalbefugnissen, ohne kreisangehörige Gemeinden, Berechnung Prognos.

Nach Auskunft der GB sind rechtzeitige Informationen zu Personalangelegenheiten seltener verbreitet als nach Auskunft der Dienststellenleitungen. Statt 75,9 Prozent laut Dienststellen werden nur 63,9 Prozent der GB nach eigenen Angaben spätestens gleichzeitig mit der Personalvertretung informiert. 22,2 Prozent der GB werden nur auf eigenen Antrag oder überhaupt nicht informiert (Angabe der Dienststellenleitungen: 17,9 %). Verglichen mit der Befragung zum Vierten Gleichstellungsbericht geben die GB in der aktuellen Befragung häufiger an, rechtzeitig bzw. überhaupt informiert zu werden.³⁵

3.3.3 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Neben der Unterrichtung der GB sind die Dienststellen gemäß Art. 18 Abs. 3 verpflichtet, die GB frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. In Art. 17 Abs. 2 BayGlG sind als „gleichstellungsrelevante Vorhaben“ Angelegenheiten genannt, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Dabei kann es sich um strukturelle, organisatorische und soziale Vorhaben wie Personalangelegenheiten handeln. Um eine Ausuferung dieses breit skizzierten Aufgabenfeldes zu verhindern, wird eine Beteiligung nur bei wichtigen Vorhaben verlangt. Welche Vorhaben wichtig sind, soll im Zweifelsfall zwischen Dienststelle und GB geklärt werden, gegebenenfalls auch unter Einschaltung der vorgesetzten Dienststellen oder der Frauenbeauftragten der Bayerischen Staatsregierung.

Des Weiteren erfolgt die Einbindung der GB in Personalangelegenheiten auf Antrag der Betroffenen. Die GB sind ferner auf ihren Antrag hin zu beteiligen, sofern sie hinreichende Anhaltspunkte für die Missachtung der Ziele des BayGlG vortragen.

Zu den personellen Maßnahmen, an denen eine Beteiligung der GB bei gegebener Gleichstellungsrelevanz erfolgen soll, zählen:

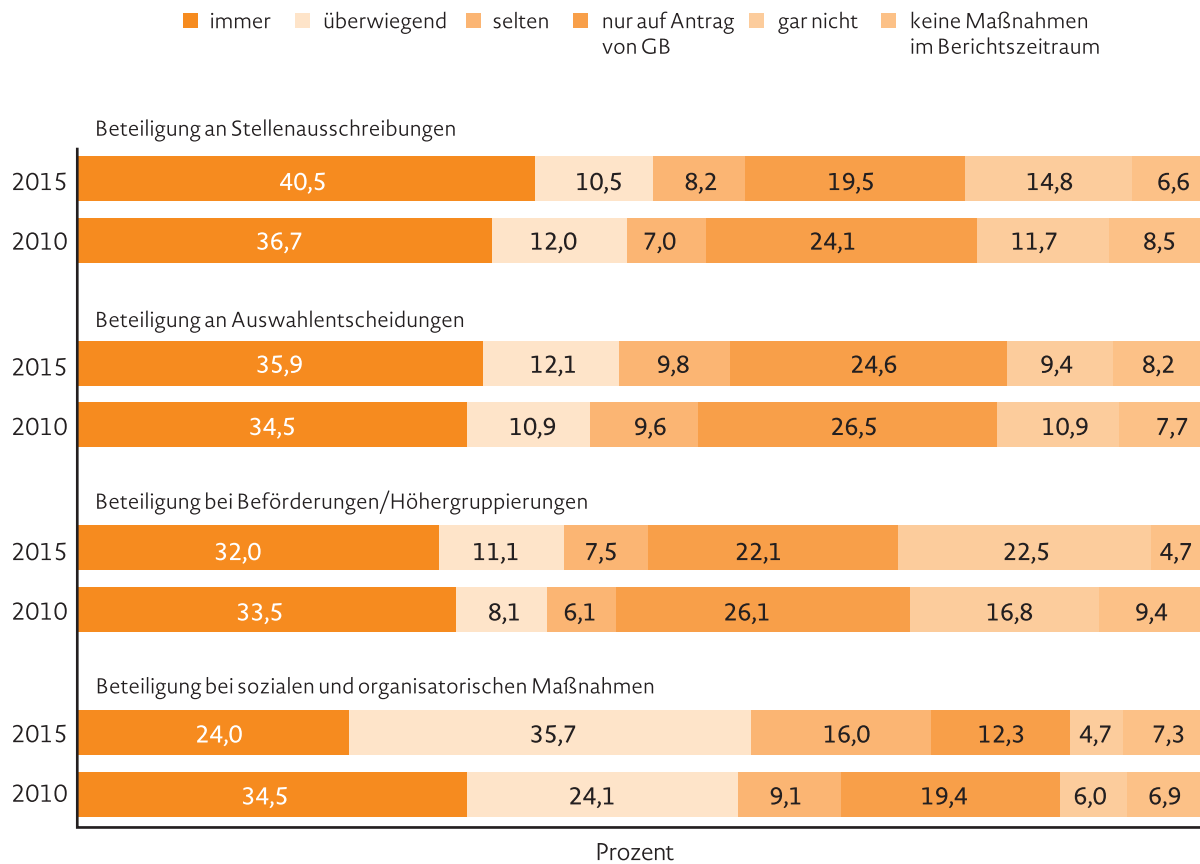
- ▶ Stellenausschreibungen
- ▶ Personalauswahlentscheidungen
- ▶ Beförderungen und Höhergruppierungen
- ▶ soziale und organisatorische Maßnahmen

Bei den Fragen zur Beteiligung der GB an derartigen Maßnahmen wurden die Dienststellen darauf hingewiesen, ihre Angaben ausschließlich auf Maßnahmen in Bereichen zu beziehen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

In jeweils über 90 Prozent der Dienststellen sind in den letzten fünf Jahren entsprechende Maßnahmen durchgeführt worden. Im Vergleich der vier aufgeführten Maßnahmenfelder werden GB nach Angaben der Dienststellen am häufigsten bei sozialen und organisatorischen Maßnahmen eingebunden: 59,7 Prozent der Dienststellen beteiligen nach eigenen Angaben die GB hierbei immer oder überwiegend. Bei Stellenausschreibungen (51,0 %), Auswahlentscheidungen (48,0 %) und insbesondere bei Beförderungen oder Höhergruppierungen (43,1 %) ist eine überwiegende oder generelle Beteiligung der GB deutlich seltener verbreitet.

³⁵ Ergebnisse der GB-Befragung 2010: 6,8 % vor der Personalverwaltung, 46,9 % gleichzeitig, 6,6 % später als die Personalvertretung, 12,7 % nur auf Antrag der GB, 20,5 % nicht informiert

Abbildung 3-4: Beteiligung der GB an personellen Maßnahmen, 2015 und 2010, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, nur Dienststellen mit GB und Personalbefugnissen, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung Prognos.

Gegenüber der Befragung 2010 hat der Anteil der Dienststellen, die GB immer oder überwiegend beteiligen, bei allen Maßnahmentypen leicht zugenommen. Andererseits zeigt sich, dass der Anteil der Dienststellen, die GB an Beförderungen und Höhergruppierungen sowie an Stellenausschreibungen überhaupt nicht beteiligen, ebenfalls gestiegen ist.

Im Vergleich der Verwaltungsbereiche zeigt sich, dass die Beteiligung der GB an Auswahlentscheidungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie an sozialen und organisatorischen

Maßnahmen bei den Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung des Freistaates häufiger erfolgt als in der mittelbaren Staatsverwaltung und den kommunalen Gebietskörperschaften. Bei der Beteiligung an Stellenausschreibungen sind diese Unterschiede zwischen den Verwaltungsbereichen geringer.

Innerhalb der Dienststellen des Freistaates wiederum ist die Beteiligung auf der unteren Verwaltungsebene durchweg seltener als auf der mittleren und der obersten Verwaltungsebene (Tabelle 3-15).

Tabelle 3-15: Beteiligung der GB an verschiedenen Personalmaßnahmen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

	Beteiligung der GB an Personalmaßnahmen					
	immer	überwiegend	selten	gar nicht	nur auf Antrag von GB	keine derartige Maßnahme im Berichtszeitraum
Beteiligung der GB an Stellenausschreibungen						
Dienststellen gesamt	40,5	10,5	8,2	14,8	19,5	6,6
Dienststellen des Freistaates	41,8	9,6	6,8	14,4	17,1	10,3
Oberste Verwaltungsebene	66,7	0,0	0,0	8,3	25,0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	47,5	13,6	1,7	11,9	20,3	5,1
Untere Verwaltungsebene	33,3	8,0	12,0	17,3	13,3	16,0
Mittelbare Staatsverwaltung	38,9	8,3	2,8	16,7	27,8	5,6
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	38,7	13,3	13,3	14,7	20,0	0,0
Beteiligung der GB an Auswahlentscheidungen						
Dienststellen gesamt	35,9	12,1	9,8	9,4	24,6	8,2
Dienststellen des Freistaates	40,7	10,3	6,9	8,3	21,4	12,4
Oberste Verwaltungsebene	50,0	8,3	0,0	16,7	25,0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	44,8	13,8	8,6	3,4	24,1	5,2
Untere Verwaltungsebene	36,0	8,0	6,7	10,7	18,7	20,0
Mittelbare Staatsverwaltung	25,0	11,1	19,4	5,6	30,6	8,3
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	32,0	16,0	10,7	13,3	28,0	0,0
Beteiligung der GB an Beförderungen und Höhergruppierungen						
Dienststellen gesamt	32,0	11,1	7,5	22,5	22,1	4,7
Dienststellen des Freistaates	35,4	14,6	4,9	18,1	19,4	7,6
Oberste Verwaltungsebene	46,2	7,7	0,0	23,1	23,1	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	45,8	16,9	1,7	13,6	20,3	1,7
Untere Verwaltungsebene	25,0	13,9	8,3	20,8	18,1	13,9
Mittelbare Staatsverwaltung	22,9	11,4	8,6	28,6	25,7	2,9
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	29,7	4,1	12,2	28,4	25,7	0,0
Beteiligung der GB an sozialen und organisatorischen Maßnahmen						
Dienststellen gesamt	24,0	35,7	16,0	4,7	12,3	7,3
Dienststellen des Freistaates	29,4	33,2	13,4	4,8	8,0	11,2
Oberste Verwaltungsebene	53,8	30,8	7,7	0,0	7,7	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	32,8	37,7	9,8	0,0	14,8	4,9
Untere Verwaltungsebene	24,8	31,0	15,9	8,0	4,4	15,9
Mittelbare Staatsverwaltung	16,7	36,1	25,0	5,6	13,9	2,8
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	14,3	41,6	18,2	3,9	22,1	0,0

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, nur Dienststellen mit GB und Personalbefugnissen, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG.; Berechnung Prognos.

3.3.4 Anträge der GB auf Beteiligung in Personalangelegenheiten

Für die GB besteht nach Art. 18 Abs. 3 BayGlG die Möglichkeit, die Beteiligung in Personalangelegenheiten zu verlangen, wenn hinreichende Anhaltspunkte vorliegen, dass die Ziele des BayGlG nicht beachtet werden. 45,4 Prozent der befragten GB haben im Berichtszeitraum vom 01.01.2009 bis 31.12.2013 mindestens einen Antrag auf Beteiligung in Personalangelegenheiten gestellt, 50,3 Prozent haben ausdrücklich keinen Antrag gestellt.

Im Vergleich der Verwaltungsbereiche werden am häufigsten in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden Anträge auf Beteiligung gestellt (Tabelle 3-16). Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen den Verwaltungsebenen der unmittelbaren Verwaltung des Freistaates: Auf der unteren Verwaltungsebene wurden in 33,3 Prozent der Dienststellen oft oder manchmal Anträge durch GB gestellt, auf der obersten Verwaltungsebene immerhin in 61,5 Prozent. Bemerkenswert ist die geringe Häufigkeit der Anträge auf der unteren Verwaltungsebene, da wie in Tabelle 3-15 gezeigt die GB auf dieser Ebene ohnehin seltener von der Dienststelle bei Personalangelegenheiten eingebunden werden.

Tabelle 3-16: Anträge der GB auf Beteiligung an Personalangelegenheiten, 2015, in Prozent

	Häufigkeit der GB-Anträge auf Beteiligung an Personalangelegenheiten			
	oft	manchmal	nie	keine Angabe
Dienststellen mit GB gesamt	8,2	37,2	50,3	4,3
Dienststellen des Freistaates	7,5	35,6	52,1	4,8
Oberste Verwaltungsebene	7,7	53,8	30,8	7,7
Mittlere Verwaltungsebene	7,7	46,2	44,2	1,9
Untere Verwaltungsebene	7,4	25,9	60,5	6,2
Mittelbare Staatsverwaltung	0,0	41,7	52,8	5,5
Kommunale Gebietskörperschaften				
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	13,6	46,6	36,4	3,4
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	5,9	14,7	76,5	2,9

Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Verglichen mit der Befragung zum Vierten Gleichstellungsbericht liegt der Anteil der GB höher, die Anträge auf Beteiligung gestellt haben. Eine tatsächliche Zunahme der Anträge auf Beteiligung kann aufgrund des geänderten Erhebungsdesigns und insbesondere der Beschränkung der Befragungsbeteiligung auf eine Person je Dienststelle hieraus nicht sicher abgeleitet werden.

Die gestellten Anträge auf Beteiligung an Personalangelegenheiten waren gemäß den Angaben der GB in den meisten Fällen erfolgreich. Knapp die Hälfte der GB (48,6 %) berichtet, dass ihre Anträge immer Erfolg hatten, weitere 30,4 Prozent berichten von überwiegend erfolgreichen Anträgen. Lediglich bei 5,1 Prozent der antragstellenden GB waren die Anträge nie erfolgreich. Gegenüber der Befragung 2010 deutet sich eine höhere Erfolgsquote der Antragstellungen an³⁶, wobei auch hier das geänderte Befragungsdesign einen unmittelbaren Vergleich nicht erlaubt.

3.3.5 Beanstandungen durch die GB

Bei Verstößen gegen das BayGlG, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die GB laut Art. 19 Abs. 1 BayGlG das Recht, die Verstöße zu beanstanden.

Den Angaben der Dienststellen mit GB zufolge haben 19,4 Prozent der GB innerhalb der zurückliegenden fünf Jahre von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht. Laut den befragten GB selbst liegt der Anteil, der Verstöße beanstandet hat, mit 25,6 Prozent etwas höher. In der mittelbaren Staatsverwaltung sowie in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden wurden mehr Beanstandungen eingebracht als in der unmittelbaren Verwaltung des Freistaates. Dort lag der Anteil der Dienststellen mit Beanstandungen auf der unteren Verwaltungsebene besonders niedrig.

Tabelle 3-17: Anteil der Dienststellen mit Beanstandungen durch GB, 2015, in Prozent

	Anteil der Dienststellen mit Beanstandung durch GB	
	Angaben der Dienststellenleitungen	Angaben der GB
Dienststellen mit GB insgesamt	19,4	25,6
Dienststellen des Freistaates gesamt	13,5	21,6
Oberste Verwaltungsebene	30,8	30,8
Mittlere Verwaltungsebene	17,2	41,8
Untere Verwaltungsebene	9,6	11,5
Mittelbare Staatsverwaltung	33,3	27,0
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	26,9	33,3

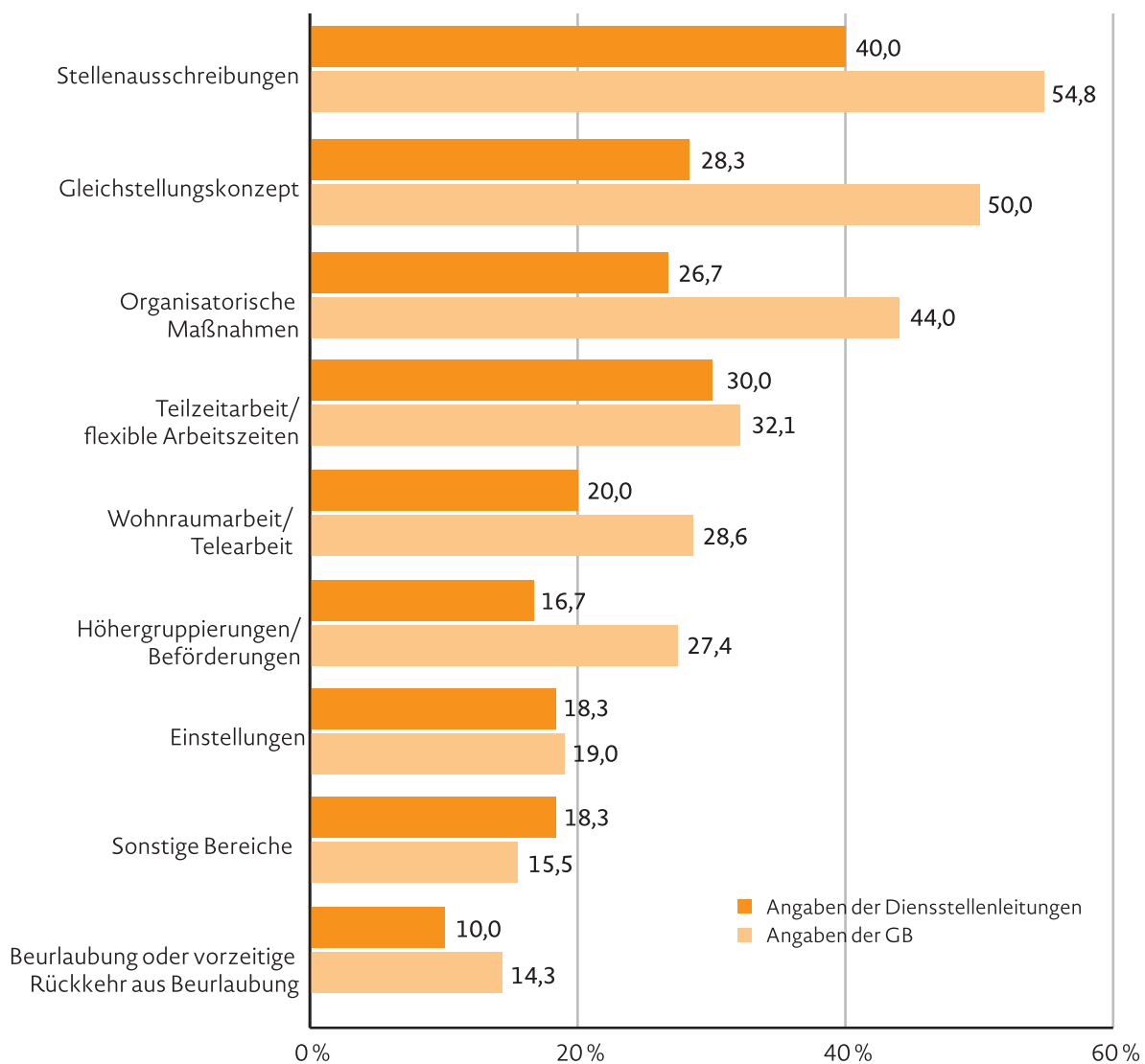
³⁶ Ergebnisse der Befragung 2010: 45,0 % immer, 25,7 % überwiegend, 17,8 % manchmal, 11,4 % nie.

3. Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner/-innen

Gegenüber der 2010 durchgeführten Befragung ist der Anteil der Dienststellen mit Beanstandungen sowohl nach Angaben der Dienststellenleitungen als auch der GB selbst niedriger. 2010 hatten insgesamt 21,4 Prozent der Dienststellenleitungen und 39,6 Prozent der GB von Beanstandungen berichtet. Trotz der aufgrund geänderter Erhebungsmethode eingeschränkten Vergleichbarkeit der Befragungen kann damit von einem Rückgang der Beanstandungen ausgegangen werden bzw. eine Zunahme der Beanstandungen ausgeschlossen werden.

Am häufigsten waren Stellenausschreibungen, das Gleichstellungskonzept und organisatorische Maßnahmen der Gegenstand von Beanstandungen. Auch Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten waren sowohl nach Angaben der Dienststellen als auch der GB häufig der Anlass für Beanstandungen. Am seltensten wurden Entscheidungen zur Beurlaubung bzw. vorzeitigen Rückkehr aus Beurlaubungen beanstandet (Abbildung 3-5).

Abbildung 3-5: Gegenstand der Beanstandungen durch GB, 2015, in Prozent (Anteile an allen Dienststellen bzw. GB mit Beanstandungen)



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Die Beanstandungen der GB sind nach übereinstimmenden Angaben von Dienststellenleitungen und den GB nur zu einem Teil erfolgreich. Laut Dienststellenleitungen wurden die Beanstandungen in etwa der Hälfte der Fälle (50,4 %) voll und ganz oder überwiegend berücksichtigt. Dagegen wurden 26,4 Prozent der Beanstandungen überhaupt nicht berücksichtigt. Besonders häufig waren die Beanstandungen in der mittelbaren Staatsverwaltung erfolgreich, besonders selten bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden.

Nach den Angaben der GB zeigt sich ein vergleichbares Bild. Auch hier führt etwa ein Viertel (25,8 %) der Beanstandungen zu keinem Erfolg. Insgesamt berichten die GB dabei häufiger von voll und ganz oder überwiegend erfolgreichen Beanstandungen. Wie bei den Angaben der Dienststellenleitungen sind auch hier die Beanstandungen bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden unterdurchschnittlich häufig und in der mittelbaren Staatsverwaltung überdurchschnittlich häufig erfolgreich.

Abbildung 3-6: Erfolg der Beanstandungen der GB (Befragung der Dienststellenleitungen)

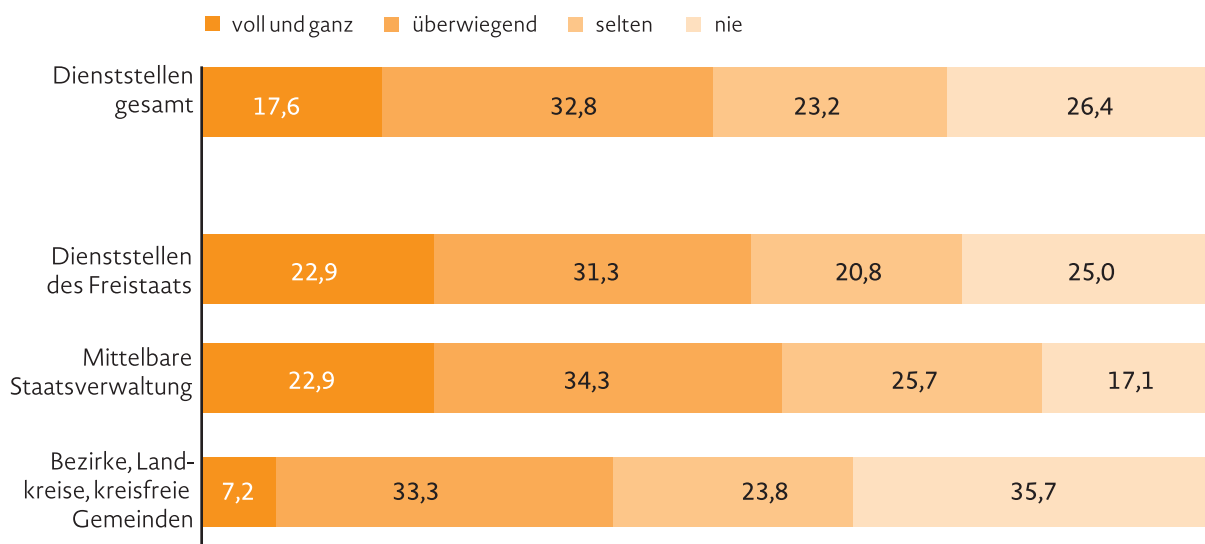
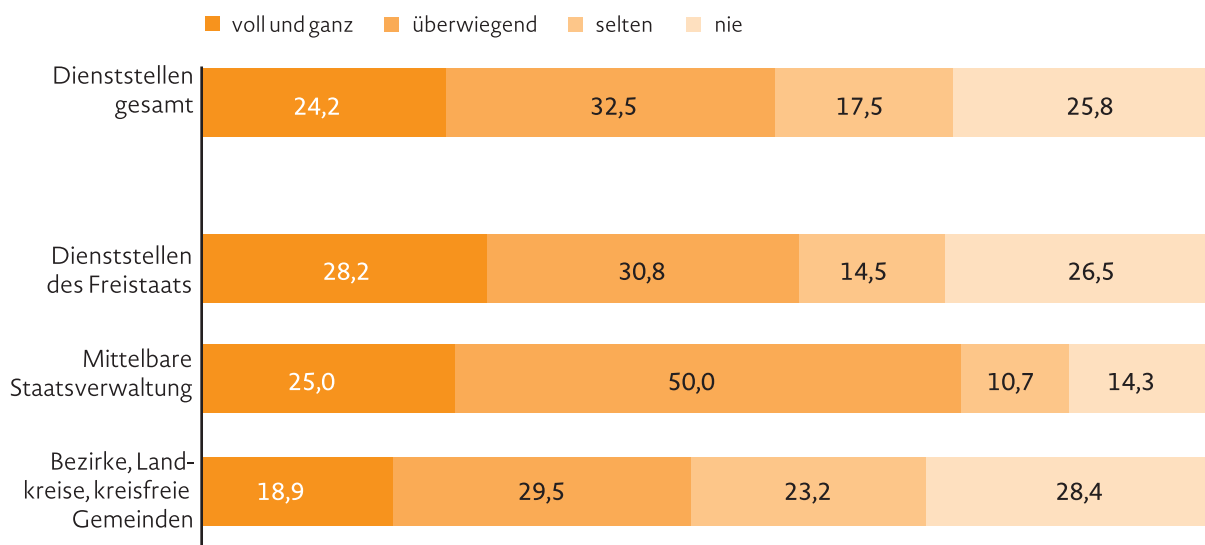


Abbildung 3-7: Erfolg der Beanstandungen der GB (Befragung der GB)



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, nur Dienststellen mit Beanstandungen durch GB, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung Prognos.

Trotz der eingeschränkten Vergleichbarkeit mit den früheren Erhebungen kann aufgrund der erheblich unterschiedlichen Ergebnisse gegenüber dem Vierten Gleichstellungsbericht zweifelsfrei eine abnehmende Erfolgshäufigkeit der Beanstandungen festgestellt werden. 2010 waren nach Angaben der Dienststellen 20,3 Prozent der Beanstandungen überhaupt nicht erfolgreich. In der aktuellen Befragung ist dieser Anteil um 6,1 Prozentpunkte gestiegen. Voll und ganz erfolgreich waren bei der Befragung 2010 laut Dienststellenleitungen noch 36,2 Prozent der Beanstandungen, 2015 dagegen nur noch 17,6 Prozent. Laut Angaben der GB lag der Anteil der überhaupt nicht erfolgreichen Maßnahmen 2010 bei nur 8,2 Prozent, bei der aktuellen Befragung dagegen bei 25,8 Prozent.

3.3.6 Aufgaben der kommunalen GB

GB in kommunalen Gebietskörperschaften können im Vergleich zu den GB der Verwaltung des Freistaates deutlich umfassendere Aufgaben wahrnehmen. Zum einen sollen die GB gemäß Art. 20 BayGlG nicht nur im internen Dienstbereich, sondern auch nach außen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken, zum anderen können die Aufgaben, Rechte und Pflichten der kommunalen GB durch eine Satzung erweitert oder ggf. eingeschränkt werden.

Wie in den vorhergehenden Kapiteln dargestellt, gehen die umfassenderen Aufgaben der kommunalen GB auch mit größeren Ressourcen einher: Kommunale GB – insbesondere GB der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden – verfügen deutlich häufiger über ein eigenes Budget, sind häufiger vollständig als GB freigestellt, und der zeitliche Umfang der GB-Tätigkeit ist deutlich häufiger geregelt.

Regelung der Befugnisse der GB durch Satzung

14,1 Prozent der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden, die GB bestellt haben, haben die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB durch Satzung verändert (2004: 15,9 %; 1999: 11,5%)³⁷. Wie in der Befragung 2004 wurden dabei in sämtlichen Fällen der Aufgabenbereich und die Rechte der GB ausgeweitet. Bei 2,6 % dieser Gebietskörperschaften wurden zusätzlich die GB-Pflichten in der Satzung ausgeweitet. In einem Fall (1,3 %) wurden spezifische Aufgaben und Rechte zum Teil ausgeweitet, zum Teil eingeschränkt. Bei den kreisangehörigen Gemeinden wurde die entsprechende Frage nicht erhoben, da die vorangegangenen Befragungen gezeigt haben, dass dort nur in Einzelfällen Satzungen in Kraft getreten sind.³⁸

Außenwirkung der kommunalen GB

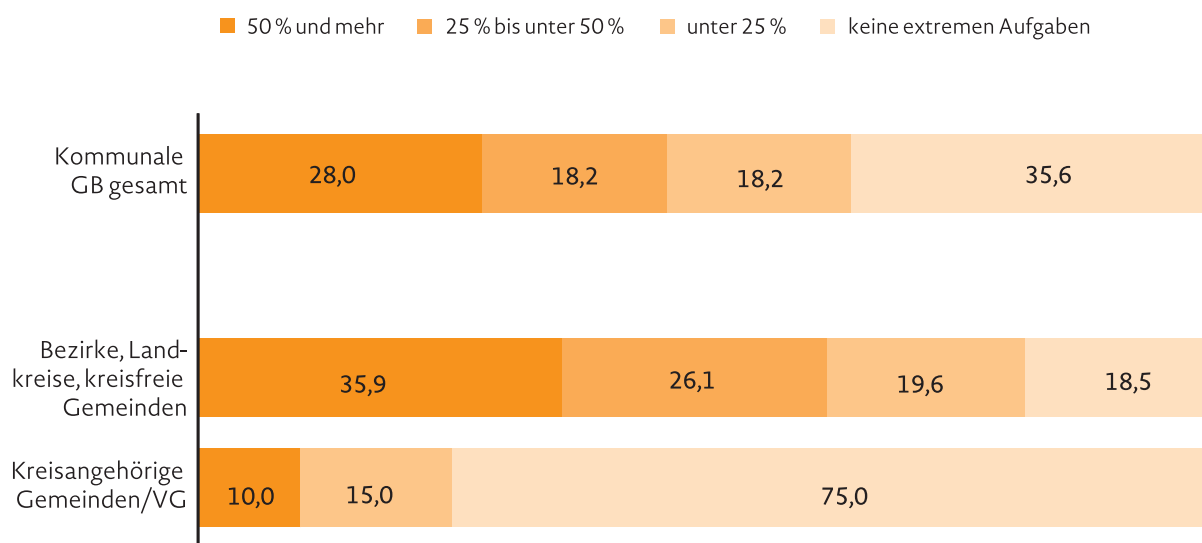
Mit einem Anteil von 64,4 Prozent übernimmt die überwiegende Zahl der kommunalen GB, die sich an der Befragung beteiligt haben, Aufgaben mit Außenwirkung über das verwaltungsinterne Hinwirken auf die Gleichstellung hinaus. Bei den kreisfreien Gemeinden, Landkreisen und Bezirken erledigen 81,5 Prozent der GB – darunter sämtliche GB der kreisfreien Gemeinden – externe Aufgaben. Bei den kreisangehörigen Gemeinden nimmt mit 25 Prozent dagegen nur eine Minderheit der GB über die Verwaltung hinausgehende Aufgaben wahr.

Bei den kreisfreien Gemeinden, Landkreisen und Bezirken entfallen dabei erhebliche Teile der zeitlichen Ressourcen der GB auf die externen Aufgaben. Bei 35,9 Prozent dieser GB beanspruchen die externen Aufgaben mindestens die Hälfte der Gesamtzeit (Abbildung 3-8).

³⁷ Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos. 2009 wurde die entsprechende Frage nicht gestellt bzw. im Vierten Gleichstellungsbericht dokumentiert.

³⁸ 2002 hatten lediglich zwei kreisangehörige Gemeinden eine Satzung zur Regelung der Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB eingeführt.

Abbildung 3-8: Kommunale GB: Anteil der externen Aufgaben der GB an den Gesamtaufgaben, in Prozent



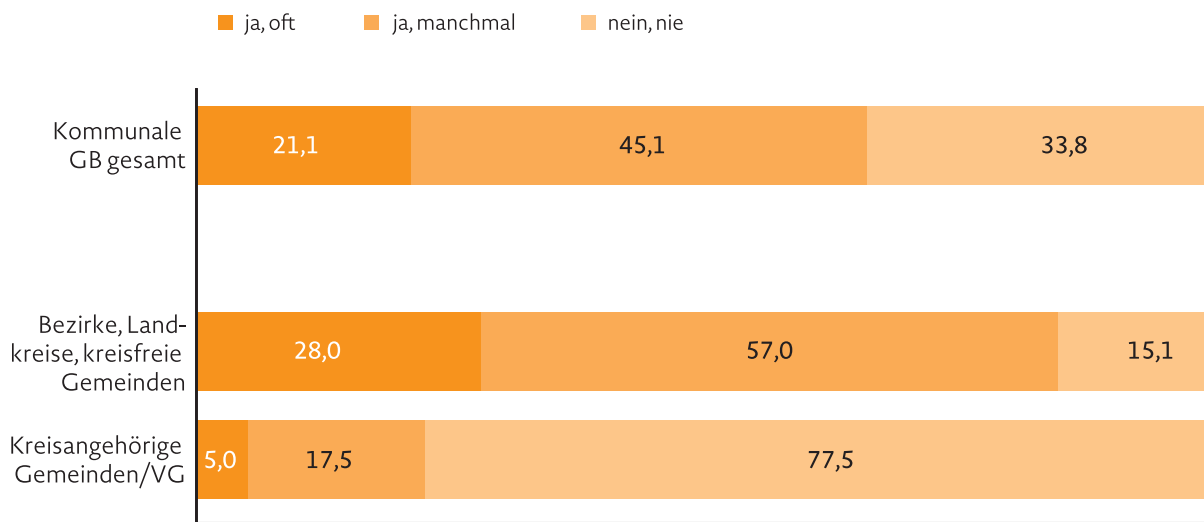
Online-Befragung der GB/AP der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, N = 133, Berechnung Prognos.

Im Vierten Gleichstellungsbericht lag der Anteil der kommunalen GB mit externen Aufgaben insgesamt deutlich höher: Knapp 84 Prozent der an der Befragung teilnehmenden GB berichteten von externen Aufgaben. Dieser Unterschied gegenüber der aktuellen Erhebung dürfte vor allem auf die geänderte Erhebungsmethode und auf eine möglicherweise höhere Beteiligung von GB aus kreisangehörigen Gemeinden³⁹ zurückzuführen sein. Die Ergebnisse der vorherigen Berichte entsprechen im Großen und Ganzen den aktuellen Ergebnissen für die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden, wobei sich die in früheren Berichten bemerkte Entwicklung eines rückläufigen Anteils der externen Aufgaben weiter fortzusetzen scheint.

Aufgrund der verbreiteten Übernahme externer Aufgaben werden kommunale GB auch seitens der Bevölkerung als Ansprechstellen für gleichstellungsbezogene Fragen oder Probleme wahrgenommen. Zwei Drittel der befragten kommunalen GB berichten, dass sich die Bevölkerung oft oder manchmal bei entsprechenden Anliegen an sie wendet. Dies zeigt sich wiederum vor allem bei den GB der kreisfreien Gemeinden, Landkreise und Bezirke, von denen 28,0 Prozent von häufigen und weitere 57,0 Prozent von gelegentlichen Anfragen berichten.

³⁹ An der Befragung 2015 haben sich 133 kommunale GB beteiligt, darunter 93 GB aus Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sowie 40 GB aus kreisangehörigen Gemeinden. An der Befragung zum Vierten Gleichstellungsbericht im Jahr 2010 beteiligten sich insgesamt 110 kommunale GB, wobei die Verteilung auf Bezirke, kreisfreie Gemeinden, Landkreise und kreisangehörige Gemeinden nicht dokumentiert wurde. Angesichts der Gesamtzahl von zusammen 103 Bezirken, kreisfreien Gemeinden und Landkreisen in Bayern kann davon ausgegangen werden, dass in der aktuellen Befragung der höhere Rücklauf in erster Linie auf Verwaltungsgemeinschaften und kreisangehörige Gemeinden ab 5.000 Einwohnern entfällt, die – anders als beim Vierten Bericht – vollständig zur Befragungsteilnahme angefragt wurden.

Abbildung 3-9: Häufigkeit von Anfragen der Bevölkerung an die kommunalen GB, 2015, in Prozent



Online-Befragung der GB/AP der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, N = 133, Berechnung Prognos

Im Vierten Bericht wurde bemerkt, dass der Anteil der GB, die von häufigen Anfragen der Bevölkerung berichten, über die Vergleichsjahre rückläufig ist. Auch wenn eine Vergleichbarkeit der früheren Befragungsergebnisse mit der aktuellen Erhebung aus bereits benannten Gründen eingeschränkt ist, deuten die aktuellen Ergebnisse darauf hin, dass die Zahl der GB mit häufigen Anfragen der Bevölkerung weiter rückläufig ist.

3.3.7 Eigene Initiativen der GB

Die GB sind gemäß Art. 17 Abs. 2 BayGlG dazu aufgefordert, auch mit eigenen Initiativen die Durchführung des Gleichstellungsgesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu fördern. 34,4 Prozent der befragten GB berichten in der Online-Befragung von konkreten eigenen Initiativen. Der Anteil der GB, die eigene Maßnahmen initiiert hat, ist gegenüber den beiden vorherigen Berichten damit leicht gestiegen (2010: 30,9 %, 2004: 28,9 %).

Die konkreten Maßnahmen, von denen die GB berichten, wurden für die Auswertung zehn Kategorien zugeordnet. Die mit Abstand häufigste Nennung betrifft Maßnahmen der Kinderbetreuung bzw. Kinderferienbetreuung: 30,6 Prozent der GB, die Maßnahmen initiiert haben, sind in diesem Bereich aktiv geworden (2010: 31,9 %; 2004: 17,4 %). Maßnahmen zur Information der Bediensteten zur Gleichstellung wurden von 16,1 Prozent der GB mit eigenen Initiativen umgesetzt (2009: 29,1 %; 2004: 42,4 %). Vorhaben zu (familiengerechten) Arbeitszeiten sind nur noch von 11,3 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten angestoßen worden, während gemäß der Befragung 2010 noch 23,6 Prozent (2004: 25,0 %) der GB in diesem Themenfeld aktiv geworden waren. Damit sind seit 2004 Maßnahmen zur Kinderbetreuung zum dominierenden Feld für eigene Initiativen der GB geworden, während Maßnahmen zur Information über Gleichstellungsfragen und zur Arbeitszeit weniger intensiv verfolgt werden.

Tabelle 3-18: Von GB initiierte Maßnahmen

Maßnahmen (kategorisiert)	Eigene Maßnahmen der GB	
	Anzahl	Prozent
Kinder(ferien)betreuung	38	30,6
Information/Aufklärung zur Gleichstellung	20	16,1
Maßnahmen zum Wiedereinstieg/ Kontakt zu Beurlaubten	16	12,9
Zeitregelung/familienfreundliche Arbeitszeit/Teilzeitmodelle	14	11,3
Tele-/Wohnraumarbeitsmodelle	12	9,7
Veranstaltungen zur Berufsorientierung für Kinder (insb. Mädchen)	10	8,1
Qualitätsmanagement/Audit	10	8,1
Fortbildungsmaßnahmen	7	5,6
Personalpolitik (Beförderung v. Frauen, Stellenbesetzung etc.)	3	2,4
Sonstige Maßnahmen	18	14,5

Quelle: Online-Befragung der GB der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Die insgesamt 148 Maßnahmen wurden von GB aus 124 Dienststellen initiiert.

4. GLEICHSTELLUNGSKONZEPT FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

Die Dienststellen müssen gemäß Art. 4 BayGlG alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen. Von dieser Verpflichtung ausgenommen sind Dienststellen, die keine oder nur geringfügige Personalbefugnisse – Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten – besitzen oder bei denen regelmäßig weniger als

100 Beschäftigte betroffen sind. Für die obersten Landesbehörden gilt die Verpflichtung zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten ohne Ausnahme. Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.

Unabhängig von einer rechtlichen Verpflichtung ist insgesamt in 367 der 1.316 der befragten Dienststellen (27,9 %) ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten. Von den Dienststellen des Freistaates geben 255 (40,4 %) an, über ein Gleichstellungskonzept zu verfügen. Hierbei sind Gleichstellungskonzepte auf der unteren Verwaltungsebene – in der seltener die Verpflichtung

4. Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst

für ein eigenes Gleichstellungskonzept besteht – am geringsten verbreitet. Bei den kommunalen Gebietskörperschaften ist in 85,0 Prozent der hierzu gesetzlich verpflichteten Bezirke, Land-

kreise und kreisfreien Gemeinden ein Gleichstellungskonzept in Kraft, bei den kreisangehörigen Gemeinden dagegen in weniger als einem Prozent der Dienststellen (Tabelle 4-1).

Tabelle 4-1: Dienststellen mit Gleichstellungskonzept nach rechtlicher Verpflichtung sowie Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

	Dienststellen mit Gleichstellungskonzept		
	Alle Dienststellen	Dienststellen mit rechtlicher Verpflichtung*	Dienststellen ohne rechtliche Verpflichtung*
Dienststellen gesamt	27,9	78,4	19,6
Dienststellen des Freistaates	40,4	76,7	36,6
Oberste Verwaltungsebene	92,3	92,3	–
Mittlere Verwaltungsebene	65,0	88,9	57,8
Untere Verwaltungsebene	33,3	50,0	32,6
Mittelbare Staatsverwaltung	60,0	68,9	40,0
Kommunale Gebietskörperschaften	11,8		
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	85,0	85,0	–
Kreisangehörige Gemeinden/VG	0,9	–	0,9

Quelle: Online-Befragung der G.B der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015; Berechnung Prognos.

* Die rechtliche Verpflichtung der Dienststellen zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes wurde in der Befragung nicht direkt erfasst, sondern mittels der Personalbefugnisse, der Dienststellengröße und dem Bereich bzw. der Ebene der Dienststellen abgeleitet.

Im Vergleich zu den vorhergehenden Berichten ist bei den Dienststellen des Freistaates ein deutlicher Rückgang der Verbreitung von Gleichstellungskonzepten zu bemerken, der aufgrund seiner Deutlichkeit von zehn Prozentpunkten nicht alleine auf die geänderte Erhebungsmethode⁴⁰ zurückzuführen ist. 2010 hatten noch 50,4 Prozent der Dienststellen des Freistaates ein Gleichstellungskonzept in Kraft

(2004: 41,7 %). Auch bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden ist eine rückläufige Verbreitung der Gleichstellungskonzepte festzustellen (2010: 92,6 %; 2004: 96,5 %; 1999: 82,8 %). In der mittelbaren Staatsverwaltung und auch bei den kreisangehörigen Gemeinden ergab die aktuelle Befragung nahezu identische Werte wie 2010.⁴¹

⁴⁰ Vgl. die Erläuterungen in Kapitel 1.2.2.2.

⁴¹ Im mittelbaren Staatsbereich verfügten gemäß der Befragung 2010 60,9 % der Dienststellen über ein Gleichstellungskonzept (2004: 82,8 %), unter den kreisangehörigen Gemeinden waren es 2010 0,8 % (2004: 0,7 %).

Unter sämtlichen Dienststellen, die aufgrund ihrer Personalbefugnisse und der Dienststellengröße grundsätzlich zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind, kommen 78,4 Prozent dieser Verpflichtung nach (Tabelle 4-1).⁴² Von den gesetzlich verpflichteten Dienststellen des Freistaates haben 76,7 Prozent ein Gleichstellungskonzept in Kraft gesetzt. Gemäß der Erhebung 2010 hatten sämtliche verpflichteten Dienststellen des Freistaates ein Gleichstellungskonzept (2004: 97,2 %).

In der mittelbaren Staatsverwaltung haben 68,9 Prozent der verpflichteten Dienststellen ein Gleichstellungskonzept erstellt. Diese Quote ist gegenüber der Erhebung 2010 nahezu unverändert (67,2 %), jedoch deutlich niedriger als 2004 (78,6 %).

Unter den ausnahmslos zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten verpflichteten Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden kommen 85,0 Prozent dieser Verpflichtung nach und damit weniger als in den vorherigen Berichtszeiträumen (2009: 93,5 %; 2004: 96,5 %).

4.1 Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte

In Art. 5 Abs. 3 und 4 BayGlG werden als Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie Initiativen und insbesondere strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit genannt.

Im Rahmen der Befragung zum vorliegenden Gleichstellungsbericht wurde hieran angelehnt die Verbreitung von folgenden drei Maßnahmenarten in den Gleichstellungskonzepten erhoben:

- ▶ zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind,
- ▶ Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen,
- ▶ Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

In 93,7 Prozent der Gleichstellungskonzepte aller Dienststellen sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit enthalten.⁴³ Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen finden sich in zwei Dritteln (67,6 %) der Gleichstellungskonzepte. Konkrete Zielvorgaben, wie der Frauenanteil in männerdominierten Bereichen innerhalb eines festgesetzten Zeitraums steigen soll, sind in 27,8 Prozent der Gleichstellungskonzepte festgeschrieben.

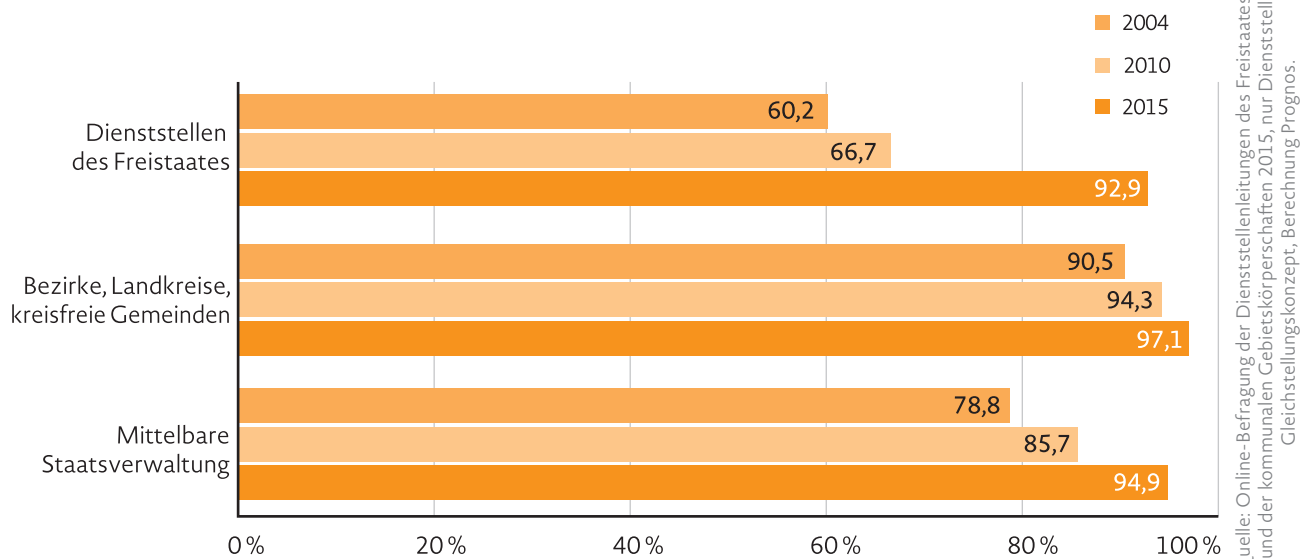
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit finden sich in den Gleichstellungskonzepten der Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung des Freistaates, der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden wie auch der mittelbaren Staatsverwaltung mittlerweile etwa gleich häufig (Abbildung 4-1). In sämtlichen Verwaltungsbereichen hat das Vorhandensein entsprechender Maßnahmen in den Gleichstellungskonzepten gegenüber 2010 und 2004 zugenommen. Besonders stark ist die Verbreitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit innerhalb der Gleichstellungskonzepte der Dienststellen des Freistaates gestiegen.

⁴² Im Rahmen der Erstellung des Vierten Gleichstellungsberichtes ergab eine detaillierte Nachprüfung, dass von 85 Dienststellen mit Personalbefugnissen und mehr als 100 Bediensteten, die kein Gleichstellungskonzept hatten, 64 rechtlich dennoch nicht zur Erstellung eines eigenen Gleichstellungskonzeptes verpflichtet waren. Gründe waren, dass entweder die Personalbefugnisse nur geringfügig waren oder für die Dienststellen das Gleichstellungskonzept einer vorgesetzten Stelle galt. Für den aktuellen Bericht wurde keine gesonderte Nachprüfung durchgeführt. Es ist davon auszugehen, dass auch aktuell bei einem Teil der Dienststellen mit Personalbefugnissen und mehr als 100 Bediensteten keine rechtliche Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes vorliegt.

⁴³ Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, nur Dienststellen mit Gleichstellungskonzept, Berechnung Prognos.

4. Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst

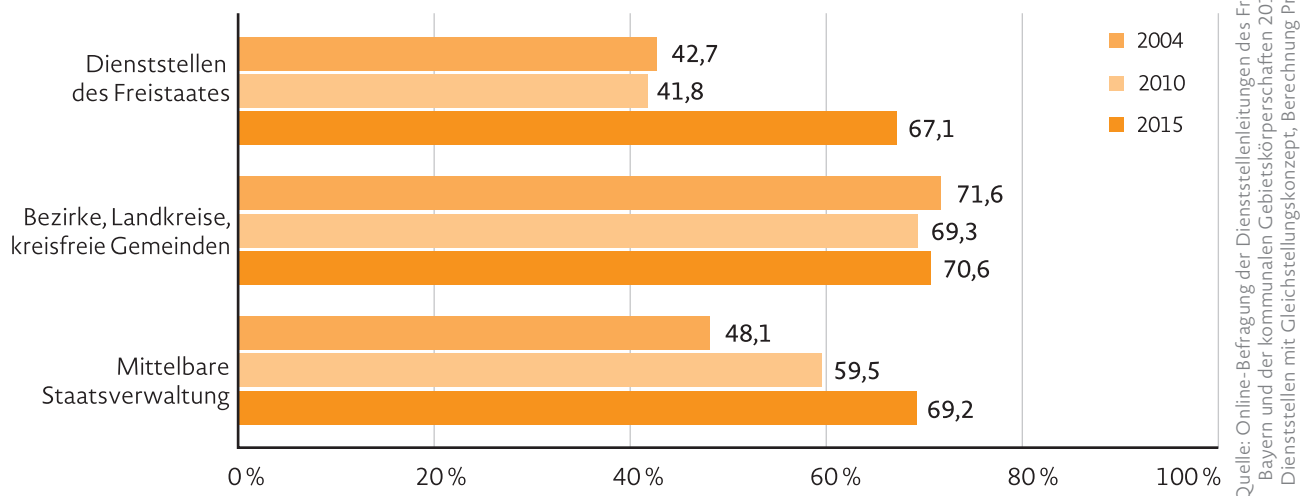
Abbildung 4-1: Verbreitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit innerhalb der Gleichstellungskonzepte, 2004–2015, in Prozent



Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sind mittlerweile ebenfalls in den Gleichstellungskonzepten der verschiedenen Verwaltungsbereiche etwa gleich häufig

vorhanden. Insbesondere in den Dienststellen des Freistaates hat die Verbreitung entsprechender Maßnahmen gegenüber 2010 deutlich zugenommen.

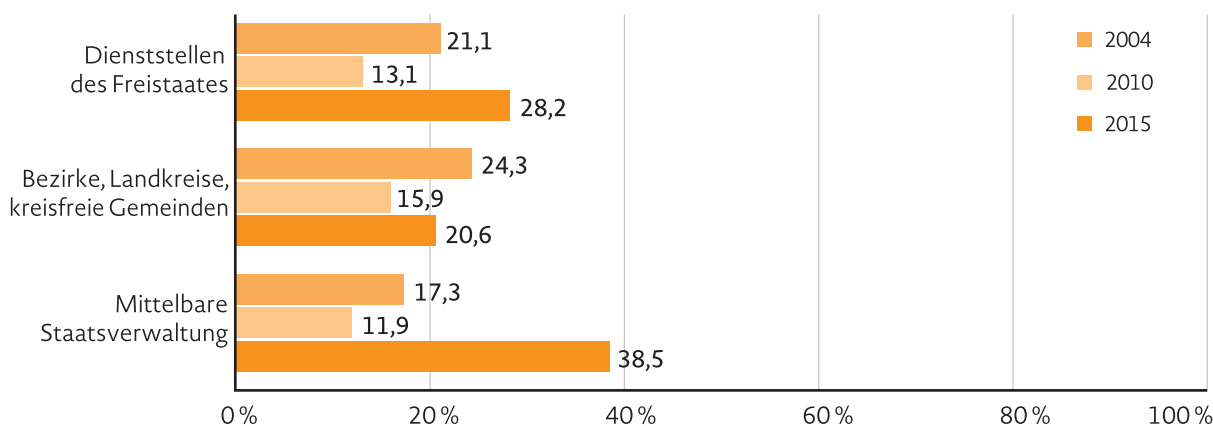
Abbildung 4-2: Verbreitung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen innerhalb der Gleichstellungskonzepte, 2004–2015, in Prozent



Zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, finden sich in sämtlichen Verwaltungsbereichen gegenüber 2010 deutlich häufiger in den Gleichstellungs-

konzepten (Abbildung 4-3). Am häufigsten sind sie in der mittelbaren Staatsverwaltung Bestandteil der Gleichstellungskonzepte (38,5 %), am seltensten bei den kommunalen Gebietskörperschaften.

Abbildung 4-3: Verbreitung von zeitbezogenen Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Gleichstellungskonzepte, 2004–2015, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, nur Dienststellen mit Gleichstellungskonzept, Berechnung Prognos

Kommunale Gebietskörperschaften können durch eine Satzung den Inhalt ihrer Gleichstellungskonzeptes zur Erreichung der Ziele des BayGIG abweichend von den Bestimmungen des BayGIG regeln. Unter den kreisfreien Gemeinden und Landkreisen machen sieben Dienststellen (10,3 %) von dieser Möglichkeit Gebrauch, wobei in sämtlichen Fällen konzeptionelle Erweiterungen erfolgen. Bei vier dieser Dienststellen beinhalten die Änderungen des Gleichstellungskonzeptes neben Erweiterungen gleichzeitig auch Einschränkungen gegenüber den Bestimmungen des BayGIG.

Insgesamt ist damit festzuhalten, dass die Verbreitung von Gleichstellungskonzepten zwar rückläufig ist, die Verbreitung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sowie strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancen-

gleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit innerhalb der in Kraft getretenen Gleichstellungskonzepte jedoch zugenommen hat.

4.2 Verfügbarkeit von gleichstellungsrelevanten Personaldaten

Als Grundlage für die Gleichstellungskonzepte und die entsprechende Berichterstattung sieht Art. 5 Abs. 1 BayGIG eine vergleichende Beschreibung der Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten durch die Auswertung gleichstellungsrelevanter Daten vor.

Zentrale gleichstellungsrelevante Daten, deren Verfügbarkeit innerhalb der Online-Befragung der Dienststellen erfragt worden ist, sind nach

4. Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst

Frauen und Männern sowie nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten differenzierte

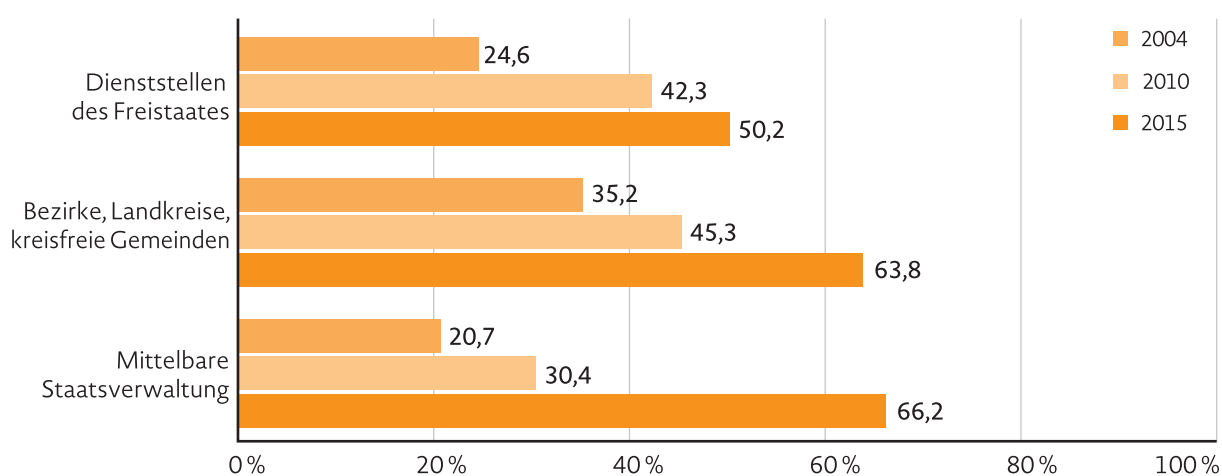
- ▶ Auswertungen zu Beurteilungen und
- ▶ Auswertungen zur Leistungsbesoldung.

Insgesamt sind nach Auskunft der antwortenden Dienststellen in 53,0 Prozent der Dienststellen Auswertungen zu Beurteilungen und in 37,6 Prozent der Dienststellen Auswertungen zur Leistungsbesoldung jeweils getrennt nach Geschlecht und Voll- bzw. Teilzeitarbeit verfügbar.⁴⁴ Gegenüber 2010 hat die Verfügbarkeit von differenzierten Auswertungen zu Beurteilungen nochmals deutlich zugenommen (2010: 42,7 %; 2004: 25,2 %). Bei der Verfügbarkeit

von Auswertungen zur Leistungsbesoldung hat gegenüber 2010 im Durchschnitt aller Dienststellen keine weitere Veränderung stattgefunden (2010: 36,8 %; 2004: 22,3 %).

Nach Verwaltungsbereichen getrennt zeigt sich die deutlichste Verbesserung der Datenqualität bei Beurteilungen gegenüber den vorhergehenden Berichtszeiträumen in der mittelbaren Staatsverwaltung (Abbildung 4-4). Bei den Dienststellen des Freistaates hat die Verfügbarkeit von Daten zur Beurteilung am geringsten zugenommen – lediglich in der Hälfte der Dienststellen des Freistaates und damit deutlich seltener als in den anderen Verwaltungsbereichen sind Auswertungen verfügbar.

Abbildung 4-4: Verfügbarkeit von nach Geschlecht und Voll-/Teilzeit differenzierten Auswertungen zu Beurteilungen, in Prozent



Betrachtet man ausschließlich die Dienststellen mit Gleichstellungskonzept, zeigt sich, dass 64,6 Prozent über differenzierte Auswertungen zu Beurteilungen verfügen. Gegenüber 2010, wo

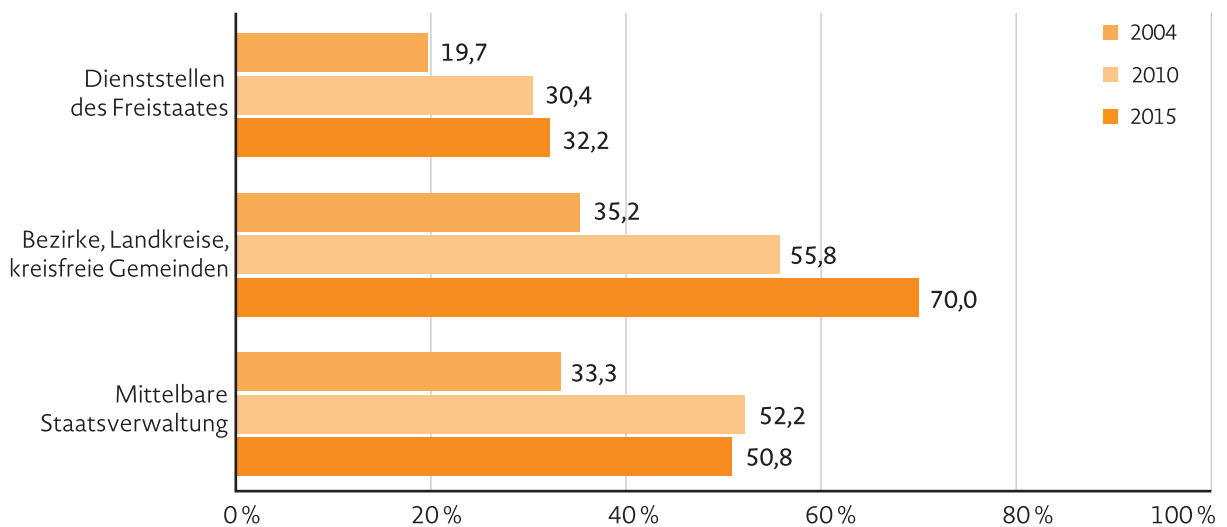
bei 57 Prozent der Dienststellen mit Gleichstellungskonzept entsprechende Auswertungen möglich waren, hat sich die Informationsgrundlage verbessert.

⁴⁴ Angaben bezogen auf Dienststellen ohne kreisangehörige Gemeinden. Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Nach Geschlecht und Arbeitsumfang differenzierte Auswertungen zur Leistungsbesoldung sind am häufigsten in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden möglich (Abbildung 4-5). Hier hat die Datenverfügbarkeit gegenüber 2010 nochmals deutlich zugenommen. Bei den

Dienststellen des Freistaates – bei denen am seltensten differenzierte Auswertungen zur Leistungsbesoldung möglich sind – sowie in der mittelbaren Staatsverwaltung zeigt sich nahezu keine Veränderung der Verfügbarkeit entsprechender Auswertungen.

Abbildung 4-5: Verfügbarkeit von nach Geschlecht und Voll-/Teilzeit differenzierten Auswertungen zur Leistungsbesoldung



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2015, Berechnung Prognos.

Bei den Dienststellen mit Gleichstellungskonzept verfügen 51,1 Prozent über differenzierte Aus-

wertungen zur Leistungsbesoldung. Gegenüber 2010 (51 %) ist keine Veränderung erfolgt.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 2-1:	Frauen- und Männeranteile am Arbeitsvolumen (Vollzeitäquivalente) im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern, 2009 und 2014, in Prozent	29
Abbildung 2-2:	Entwicklung des Frauenanteils im Beamten- und Richter Verhältnis in Besoldungsgruppen ab A 13 im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern, 1999 bis 2014	30
Abbildung 2-3:	Verteilung der Beamtinnen und Richterinnen sowie der Beamten und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern ab Besoldungsgruppe A 13 nach Verwaltungsbereich, in Prozent	31
Abbildung 2-4:	Frauen- und Männeranteile der Bediensteten im Schulbereich und der übrigen Verwaltung des Freistaates Bayern, 2014, in Prozent	34
Abbildung 2-5:	Frauen- und Männeranteile der Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungsebenen, 2014, in Prozent	35
Abbildung 2-6:	Frauen- und Männeranteile des Personals der kommunalen Gebietskörperschaften, in Prozent	36
Abbildung 2-7:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns, 1999–2013, in Prozent	37
Abbildung 2-8:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht, 1999–2013, in Prozent	38
Abbildung 2-9:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten (ohne geringfügig Beschäftigte) in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Qualifikationsebene und Geschlecht, 2013, in Prozent	39
Abbildung 2-10:	Bedienstete in Teilzeit in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Teilzeit Gesamt und Altersteilzeit und Geschlecht, 2003–2013, in Prozent	40
Abbildung 2-11:	Bedienstete in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Arbeitszeitumfang, 2013, in Prozent	41
Abbildung 2-12:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern, 1999–2014, in Prozent	42

Abbildung 2-13:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht, 1999–2014, in Prozent _____	43
Abbildung 2-14:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Qualifikationsebene und Geschlecht, 2014, in Prozent _____	43
Abbildung 2-15:	Bedienstete in Teilzeit im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Art des Teilzeitmodells und Geschlecht, 2004–2014, in Prozent _____	45
Abbildung 2-16:	Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Dienstbereichen, 2014, in Prozent _____	49
Abbildung 2-17:	Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungsebene, 2014, in Prozent _____	50
Abbildung 2-18:	Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene, 2014, in Prozent _____	50
Abbildung 2-19:	Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, in Prozent _____	52
Abbildung 2-20:	Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern nach Führungsebenen, in Prozent _____	53
Abbildung 2-21:	Personalstrukturgewichtete Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Dienstbereich und Verwaltungsebene, 2014, in Prozent _____	55
Abbildung 2-22:	Personalstrukturgewichtete Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene, 2014, in Prozent _____	56
Abbildung 2-23:	Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) nach Verwaltungsebene, 2014, in Prozent _____	62
Abbildung 2-24:	Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) nach Verwaltungs- und Führungsebenen und Geschlecht, 2014, in Prozent _____	63
Abbildung 2-25:	Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) in den kommunalen Gebietskörperschaften nach Geschlecht, in Prozent _____	65
Abbildung 2-26:	Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) in den kommunalen Gebietskörperschaften nach Geschlecht und Führungsebene, in Prozent ____	66

Abbildung 2-27:	Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit von Führungspositionen bei Ausschreibungen, 2010 und 2015, in Prozent _____	67
Abbildung 2-28:	Anteile der Eltern in Führungspositionen nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2014, in Prozent _____	69
Abbildung 2-29:	Elternanteile der Frauen- und Männer in Führungspositionen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern nach Führungsebenen, in Prozent _____	70
Abbildung 2-30:	Anteile der Mütter und Väter am beamteten und richterlichen Personal in der Verwaltung des Freistaates Bayern nach Besoldungsgruppen der 4. Qualifikationsebene, 2014, in Prozent _____	71
Abbildung 2-31:	Dienststellen mit Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontaktes zu Beurlaubten, 2004–2015, in Prozent _____	73
Abbildung 2-32:	Erfolg von Anträgen auf vorzeitige Beendigung von Beurlaubungen, 2010 und 2015, in Prozent _____	74
Abbildung 2-33:	Dienststellen mit der Möglichkeit zur Tele- oder Wohnraumarbeit, 2004–2015, in Prozent _____	75
Abbildung 2-34:	Berücksichtigung von Bediensteten mit Familienpflichten oder in Teilzeit bei Fortbildungsmaßnahmen, 2010–2015, in Prozent _____	75
Abbildung 2-35:	Anteile der Frauen und Männer bei Gremienentsendungen, Stichtag 31.12.2013, in Prozent _____	77
Abbildung 3-1:	Vollständig freigestellte GB und GB mit weiteren dienstlichen Tätigkeiten, 2015, in Prozent _____	88
Abbildung 3-2:	Zeitpunkt der Information der GB zu Personalangelegenheiten (Angaben der Dienststellenleitungen), in Prozent _____	97
Abbildung 3-3:	Zeitpunkt der Information der GB zu Personalangelegenheiten (Angaben der GB), in Prozent _____	97
Abbildung 3-4:	Beteiligung der GB an personellen Maßnahmen, 2015 und 2010, in Prozent _____	99
Abbildung 3-5:	Gegenstand der Beanstandungen durch GB, 2015, in Prozent (Anteile an allen Dienststellen bzw. GB mit Beanstandungen) _____	103
Abbildung 3-6:	Erfolg der Beanstandungen der GB (Befragung der Dienststellenleitungen) _____	104

Abbildung 3-7:	Erfolg der Beanstandungen der GB (Befragung der GB) _____	104
Abbildung 3-8:	Kommunale GB: Anteil der externen Aufgaben der GB an den Gesamtaufgaben, in Prozent _____	106
Abbildung 3-9:	Häufigkeit von Anfragen der Bevölkerung an die kommunalen GB, 2015, in Prozent _____	107
Abbildung 4-1:	Verbreitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit innerhalb der Gleichstellungskonzepte, 2004–2015, in Prozent _____	111
Abbildung 4-2:	Verbreitung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen innerhalb der Gleichstellungskonzepte, 2004–2015, in Prozent _____	111
Abbildung 4-3:	Verbreitung von zeitbezogenen Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Gleichstellungskonzepte, 2004–2015, in Prozent _____	112
Abbildung 4-4:	Verfügbarkeit von nach Geschlecht und Voll-/Teilzeit differenzierten Auswertungen zu Beurteilungen, in Prozent _____	113
Abbildung 4-5:	Verfügbarkeit von nach Geschlecht und Voll-/Teilzeit differenzierten Auswertungen zur Leistungsbesoldung _____	114

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1-1:	Rücklauf der Befragung der Dienststellenleitungen _____	22
Tabelle 1-2:	Rücklauf der Befragung der GB/AP _____	23
Tabelle 1-3:	Beteiligung der GB/AP an der Befragung nach Funktion und Verwaltungsbereich und -ebene _____	23
Tabelle 1-4:	Rücklauf der Befragung der kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften _____	24
Tabelle 2-1:	Bedienstete sowie Frauenanteile der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses, 1999–2013 _____	26
Tabelle 2-2:	Bedienstete in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses, 1999–2013 _____	26

Tabelle 2-3:	Bedienstete sowie Frauenanteile in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns nach Qualifikationsebenen und Art des Dienstverhältnisses, 2013	27
Tabelle 2-4:	Bedienstete sowie Frauenanteile im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Art des Dienstverhältnisses, 1999–2014	28
Tabelle 2-5:	Bedienstete sowie Frauenanteile im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Besoldungs- und Entgeltbereichen, 2014	29
Tabelle 2-6:	Bedienstete und Entwicklung des Frauenanteils im Beamten- und Richterverhältnis in Besoldungsgruppen ab A 13 im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern, 1999 bis 2014	33
Tabelle 2-7:	Bedienstete im Schulbereich und der übrigen Verwaltung des Freistaates Bayern nach Art des Dienstverhältnisses, 2014	35
Tabelle 2-8:	Bedienstete der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit nach Laufbahngruppen bzw. Qualifikationsebenen und Art des Dienstverhältnisses, 2013	39
Tabelle 2-9:	Bedienstete in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Altersteilzeit, 1999–2013	41
Tabelle 2-10:	Bedienstete im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Teilzeit nach Besoldungs- und Entgeltbereichen und Art des Dienstverhältnisses, 2014	44
Tabelle 2-11:	Bedienstete im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Altersteilzeit, 2004–2014	45
Tabelle 2-12:	Ausschreibungen mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, in Prozent	46
Tabelle 2-13:	Dienststellen mit Anträgen auf Aufstockung von Teilzeit sowie Erfolgshäufigkeit der Anträge nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, in Prozent	47
Tabelle 2-14:	Zuordnung der Führungsfunktionen zu Führungsebenen nach Verwaltungsebene bzw. Dienstbereich (Beispiele, ohne Landratsämter)	48
Tabelle 2-15:	Frauenanteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene, 2014	51

Tabelle 2-16:	Frauenanteil in Führungspositionen (ab Referatsleitung aufwärts) in den obersten Dienstbehörden beim Freistaat Bayern, 2007 und 2012 _____	54
Tabelle 2-17:	Personalstrukturgewichtete Frauenanteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene, 2014 _____	57
Tabelle 2-18:	Anteil der Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil in Führungspositionen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent _____	58
Tabelle 2-19:	Anteil der Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil in den verschiedenen Führungsebenen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent _____	59
Tabelle 2-20:	Besetzung von Führungspositionen durch Ausschreibungen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent _____	60
Tabelle 2-21:	Ausschreibungen von Führungspositionen mit besonderer Aufforderung von Frauen nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, in Prozent der Dienststellen mit Ausschreibungen _____	61
Tabelle 2-22:	Anteile der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) in der Verwaltung des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene, 2014 _____	64
Tabelle 2-23:	Ausschreibungen von Führungspositionen mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, in Prozent der Dienststellen mit Ausschreibungen _____	67
Tabelle 2-24:	Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen gemäß Art. 8 Abs. 2 BayGIG bei Stellenbesetzungen und Beurteilungen, in Prozent _____	72
Tabelle 2-25:	Anteil der Dienststellen mit Entsendung von Personal in entscheidungsrelevante, dienststellenübergreifende Gremien _____	77
Tabelle 2-26:	Frauenanteile an den in Gremien entsandten Personen nach Verwaltungsbereich und -ebene, Stichtag 31.12.2013, in Prozent _____	78
Tabelle 2-27:	Durchschnittliche monatliche Grundbezüge je Vollzeitäquivalent von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Besoldungs- und Entgeltbereich, 2013 _____	80
Tabelle 3-1:	Anteile der Dienststellen mit GB/AP nach Verwaltungsbereich und -ebene _	83
Tabelle 3-2:	Anteile der Dienststellen mit GB und AP nach Verwaltungsbereich und -ebene _____	84

Tabelle 3-3:	Dienststellen mit Vertretungen für GB nach Verwaltungsbereich und -ebene _____	85
Tabelle 3-4:	Dienststellen mit Vertretung der AP nach Verwaltungsbereich und -ebene ____	86
Tabelle 3-5:	Ausschreibung der Stelle als GB nach Verwaltungsebene, in Prozent _____	86
Tabelle 3-6:	Frauen- und Männeranteile an den GB und AP nach Verwaltungsbereich und -ebene, 2015, in Prozent _____	87
Tabelle 3-7:	Anteil der Dienststellen mit Regelung zum zeitlichen Umfang der GB-Tätigkeit, in Prozent _____	89
Tabelle 3-8:	Umfang der zeitlichen Regelungen der GB-Tätigkeit, in Stunden je Woche ____	90
Tabelle 3-9:	Beschäftigungsumfang der Gesamttätigkeit der GB nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent _____	91
Tabelle 3-10:	Anteil der GB mit eigenem Budget und mit Mitarbeitenden nach Verwaltungsbereich, in Prozent _____	92
Tabelle 3-11:	Teilnahme der GB an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit, in Prozent _____	93
Tabelle 3-12:	Teilnahme der AP an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit, in Prozent _____	94
Tabelle 3-13:	Weitere Funktionen der GB neben der sonstigen dienstlichen Tätigkeit nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent _____	95
Tabelle 3-14:	Teilnahme der GB an den Monatsgesprächen mit der Personalvertretung, in Prozent _____	96
Tabelle 3-15:	Beteiligung der GB an verschiedenen Personalmaßnahmen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent _____	100
Tabelle 3-16:	Anträge der GB auf Beteiligung an Personalangelegenheiten, 2015, in Prozent _____	101
Tabelle 3-17:	Anteil der Dienststellen mit Beanstandungen durch GB, 2015, in Prozent ____	102
Tabelle 3-18:	Von GB initiierte Maßnahmen _____	108
Tabelle 4-1:	Dienststellen mit Gleichstellungskonzept nach rechtlicher Verpflichtung sowie Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent _____	109

ANHANG Zuordnung der Führungsebenen bei den kommunalen Gebietskörperschaften (Begleitschreiben zur Online-Befragung)

Hinweise zur Zuordnung der Führungsebenen (Gebietskörperschaften)

Die Zuordnung der Führungsebenen bei der Befragung zum 5. Bayerischen Gleichstellungsbericht erfolgt nach folgender Systematik:

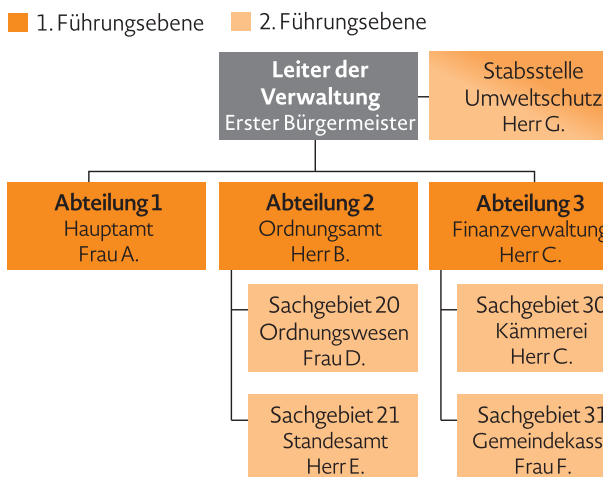
- ▶ Als **1. Führungsebene** ist in der Befragung die oberste, nicht von Wahlbeamten ausgeübte Ebene zu verstehen.
- ▶ Als **2. und 3. Führungsebene** sind entsprechend die der 1. Führungsebene nachgeordneten Ebenen zu verstehen.
- ▶ Bei der Leitung zugeordneter **Stabsstellen** bitten wir Sie um eine eigenständige Zuordnung in eine vergleichbare Führungsebene.

Kriterien für die Zuordnung sind dabei Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnisse.

- ▶ Personen, die gleichzeitig Funktionen auf zwei Führungsebenen in Personalunion ausüben (z.B. eine Abteilungs- und Referatsleitung) sollen der höheren Führungsebene zugeordnet werden, sofern sie diese Funktion hauptamtlich und nicht in Vertretung oder temporär ausüben.

Im Folgenden sind anhand von Organigrammen beispielhafte Zuordnungen für Gemeinden, Landratsämter und Bezirke dargestellt.

Kreisangehörige Gemeinde (Beispiel)

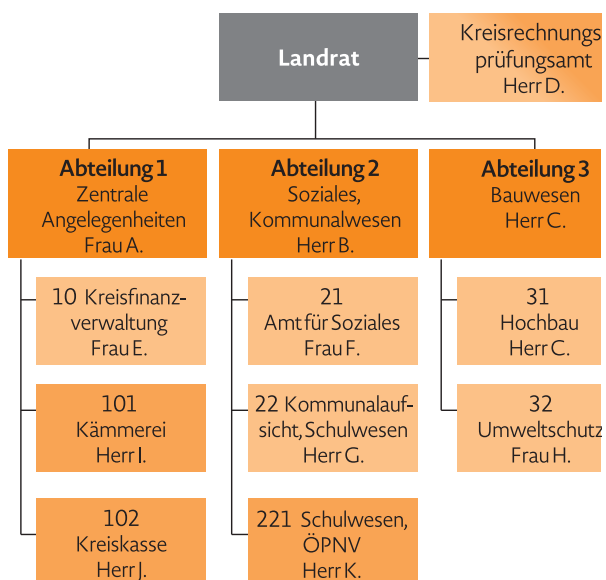


Erläuterung:

- ▶ Der Erste Bürgermeister wird als Wahlbeamter keiner Führungsebene zugeordnet.
- ▶ Die Abteilungsleitungen werden der 1. Führungsebene, die Sachgebietsleitungen der 2. Führungsebene zugeordnet.
- ▶ Eine dritte Führungsebene existiert in diesem Beispiel nicht.
- ▶ Herr C. als Leiter der Abteilung 3 und der Kämmerei wird der 1. Führungsebene zugeordnet, sofern er diese Funktion nicht in Vertretung ausübt.
- ▶ Die Stabsstelle Umweltschutz soll je nach Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnissen der 1. oder der 2. Führungsebene zugeordnet werden.

Landratsamt (Beispiel)

■ 1. Führungsebene ■ 2. Führungsebene ■ 3. Führungsebene

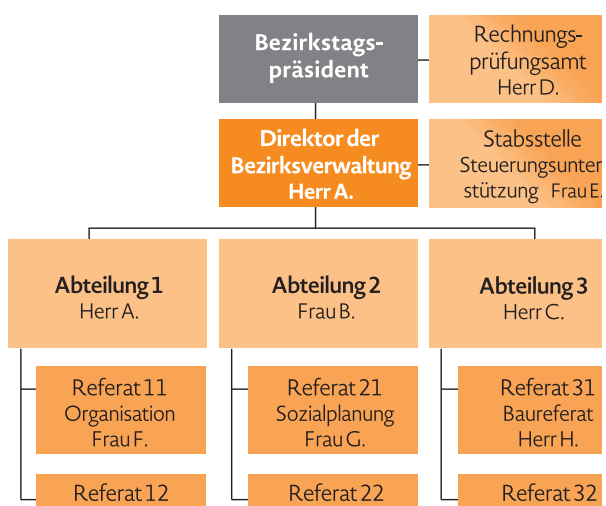


Erläuterung:

- ▶ Der Landrat wird als Wahlbeamter keiner Führungsebene zugeordnet.
- ▶ Die Abteilungsleitungen werden der 1. Führungsebene, die Sachgebietsleitungen der 2. Führungsebene zugeordnet.
- ▶ Die Gruppenleitungen werden der 3. Führungsebene zugeordnet.
- ▶ Herr C. als Leiter der Abteilung 3 Bauwesen und des Sachgebiets Hochbau wird der 1. Führungsebene zugeordnet, sofern er diese Funktion nicht in Vertretung ausübt.
- ▶ Die Leitung des Kreisrechnungsprüfungsamtes soll je nach Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnissen der 1., 2. oder 3. Führungsebene zugeordnet werden.

Bezirk (Beispiel)

■ 1. Führungsebene ■ 2. Führungsebene ■ 3. Führungsebene



Erläuterung:

- ▶ Die Bezirkstagspräsidenten (und ihre Stellvertretungen) werden als Wahlbeamte keiner Führungsebene zugeordnet.
- ▶ Der Direktor der Bezirksverwaltung wird der 1. Führungsebene zugeordnet.
- ▶ Die Abteilungsleitungen werden der 2. Führungsebene, die Referatsleitungen der 3. Führungsebene zugeordnet.
- ▶ Herr A. als Direktor der Bezirksverwaltung und der Abteilung 1 wird der 1. Führungsebene zugeordnet, sofern er diese Funktion nicht in Vertretung ausübt.
- ▶ Die Leitung des Rechnungsprüfungsamtes und die Stabsstelle Steuerungsunterstützung sollen je nach Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnissen der 2. oder 3. (oder ggf. der 1.) Führungsebene zugeordnet werden.

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern

BAYERISCHES GLEICHSTELLUNGSGESETZ – BayGIG

Vom 24. Mai 1996 (GVBl S. 186) BayRS 2039-1-A
Zuletzt geändert durch § 1 G zur Änd. des Bayerischen GleichstellungsGs vom 23.05.2006 (GVBl S. 292)

Der Landtag des Freistaates Bayern hat das folgende Gesetz beschlossen, das nach Anhörung des Senats hiermit bekanntgemacht wird:

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

Art. 1 Geltungsbereich

(1) ¹Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für die Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. ²Es ist darauf hinzuwirken, daß Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Religionsgemeinschaften sowie ihre erzieherischen und karitativen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind nicht anzuwenden, wenn die Gleichstellung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt ist.

Art. 2 Ziele des Gesetzes

(1) ¹Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. ²Ziel der Förderung ist insbesondere

- ▶ die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- ▶ die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- ▶ auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.

(2) Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

(3) Ziel ist ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,

- ▶ die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern,
- ▶ auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken,

- ▶ die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.

(4) Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.

Art. 3 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl.

(2) ¹Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Dienststellen im Sinn des Art. 6 Abs. 1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG); Art. 6 Abs. 2, 4, 5 Satz 1 und Abs. 6 BayPVG gelten entsprechend. ²Soweit Dienststellen für andere Dienststellen Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten ausüben, haben sie insoweit die Aufgaben der ihr unterstellten Dienststellen nach diesem Gesetz wahrzunehmen; die Aufgaben der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bleiben hiervon unberührt.

(3) ¹Gremien im Sinn dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe. ²Dies gilt nicht für die Mitglieder der Staatsregierung, für den Landtag, für die Gerichtsbarkeit und für die Mitgliedschaft in Gremien, soweit hierfür durch Rechtsnormen oder Vereinssatzungen ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.

Zweiter Teil Gleichstellungsförderung

ABSCHNITT I Gleichstellungskonzept

Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

(1) ¹Die Dienststellen erstellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept. ²Die Dienststelle kann von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind; dies gilt nicht für oberste Landesbehörden. ³Dienststellen, die nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 die Aufgaben anderer Dienststellen wahrnehmen, erstellen für den gesamten Bereich, für den sie zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept. ⁴Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen.

(2) ¹Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung. ²Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(3) Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.

Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts

(1) ¹Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. ²Hierfür sind jeweils zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahres die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten.

(2) Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbeurteilung, sind darzustellen und zu erläutern.

(3) Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln.

(4) Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen.

(5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen.

(6) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können, unbeschadet von Art. 4 Abs. 2, durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts zur Erreichung der Ziele des Gesetzes nach Art. 2 abweichend von den Absätzen 1 bis 5 regeln.

Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

(1) Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekanntzugeben.

(2) Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe hierfür sowohl im Rahmen einer Aktualisierung als auch bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen und entsprechend Absatz 1 bekanntzugeben.

ABSCHNITT II Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Art. 7 Stellenausschreibung

(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.

(2) Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.

(3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg

(1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu erhöhen.

(2) Bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.

Art. 9 Fortbildung

(1) ¹Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. ²Unter den Voraussetzungen des Art. 7 Abs. 3 sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen.

(2) Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.

(3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; Absatz 1 gilt entsprechend.

(4) ¹Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. ²Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen.

(5) Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.

Art. 10 Flexible Arbeitszeiten

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

Art. 11 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit

(1) ¹Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. ²Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. ³Es ist darauf hinzuwirken, daß sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. ⁴Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für Wohnraum- und Telearbeit.

(2) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.

Art. 12 Beurlaubung

(1) ¹Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. ²Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. ³Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.

(2) Notwendige Auslagen für die Teilnahme werden in entsprechender Anwendung des

Reisekostengesetzes erstattet, wenn die jeweilige Bildungsmaßnahme in Abstimmung mit der Dienststelle erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.

(3) In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Einvernehmen mit der Dienststelle auf Antrag vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen.

(4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(5) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

Art. 13 Wiedereinstellung

Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.

Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) ¹Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. ²Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht

nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.

(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

Dritter Teil Gleichstellungsbeauftragte – Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Art. 15 Bestellung

(1) ¹Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. ²Die Dienststelle kann von der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind. ³Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können Gleichstellungsbeauftragte bestellen; Art. 20 bleibt unberührt.

(2) ¹Soweit auf Grund des Absatzes 1 Sätze 1 und 2 Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen sind oder von einer Bestellung abgesehen wird, werden in den Dienststellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. ²Diese nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 16 Abs. 2 Satz 2, Art. 17 Abs. 2 und 3, Art. 18 Abs. 1 wahr. ³Die übrigen Aufgaben der Gleich-

stellungsbeauftragten nehmen in diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr.

(3) ¹Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. ²Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. ³In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode.

Art. 16 Rechtsstellung

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. ²Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen. ²Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. ²Eine dienstliche Beurteilung der Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich

mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.

(5) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. ²Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungs-schutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

(6) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. ²Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. ³Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.

(7) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. ²Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

Art. 17 Aufgaben

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. ²Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen

sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

(3) ¹Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. ²Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Art. 18 Rechte und Pflichten

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. ²Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens. ²Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. ²Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag ferner zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, daß die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet

werden. ³Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. ⁴Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

(4) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. ²Satz 1 gilt für die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 2 entsprechend. (5) Die Rechte und Pflichten des Personalrats bleiben unberührt.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich in Ausübung ihres Amtes nicht parteipolitisch betätigen.

Art. 19 Beanstandungsrecht

(1) ¹Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße zu beanstanden. ²Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

(2) ¹Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. ²Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. ³Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. ⁴Hält sie die Beanstandung nicht für

begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

Art. 20 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) ¹Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. ²Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. ³Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. ⁴Die Satzung kann auch bestimmen, daß die Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregungen vorbringen, Initiativen entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammenarbeiten können.

(2) Kreisangehörige Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis bestellen; Absatz 1 gilt entsprechend.

Vierter Teil Gremien

Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind, haben nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

Fünfter Teil Schlussvorschriften

Art. 22 Berichtspflichten

Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

Art. 23 Aufsichtspflichten

Die jeweiligen Rechtsaufsichtsbehörden begleiten den Vollzug des Gesetzes in den Dienststellen, insbesondere die Erstellung der Gleichstellungskonzepte sowie die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.

Art. 24 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.

www.zukunftsministerium.bayern.de



Dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration wurde durch die berufundfamilie gemeinnützige GmbH die erfolgreiche Durchführung des audits berufundfamilie® bescheinigt: www.beruf-und-familie.de.



Wollen Sie mehr über die Arbeit der Bayerischen Staatsregierung erfahren? BAYERN DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung. Unter Telefon 089 122220 oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Winzererstr. 9, 80797 München
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de

Gestaltung: CMS – Cross Media Solutions GmbH
Druck: Druckerei Schmerbeck GmbH
Gedruckt auf umweltzertifiziertem Papier
(FSC, PEFC oder vergleichbares Zertifikat)
Stand: Juni 2016
Artikelnummer: 10010567

Bürgerbüro: Tel.: 089 1261-1660, Fax: 089 1261-1470
Mo. bis Fr. 9.30 bis 11.30 Uhr und Mo. bis Do. 13.30 bis 15.00 Uhr
E-Mail: Buergerbuero@stmas.bayern.de
